

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

PRISCILA RHANNY BULLA

**APOSENTADORIA EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR: DINÂMICA
SUBJETIVA E SAÚDE MENTAL DE (EX-) SERVIDORES PÚBLICOS**

MARINGÁ

2019

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

PRISCILA RHANNY BULLA

**APOSENTADORIA EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR: DINÂMICA
SUBJETIVA E SAÚDE MENTAL DE (EX-) SERVIDORES PÚBLICOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de concentração: Constituição do Sujeito e Historicidade.

Orientador: Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva

MARINGÁ

2019

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
(Biblioteca Central - UEM, Maringá – PR., Brasil)

Bulla, Priscila Rhanny

B935a Aposentadoria em uma instituição de ensino superior: dinâmica subjetiva e saúde mental de (ex-) servidores públicos/ Priscila Rhanny Bulla. -- Maringá, 2019.

148 f., Il.

Orientador: Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Maringá, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Programa de Pós-graduação em Psicologia, 2019.

1. Aposentadoria - Servidores Públicos - Brasil. 2. Saúde mental - Servidor Público - Aposentado. 3. Saúde mental - Servidor Público - Processo de Aposentadoria. 4. Psicodinâmica do Trabalho. 5. Precarização do trabalho. I. Silva, Guilherme Elias da, orient. II. Universidade Estadual de Maringá. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDD 22. ED.155.672

Jane Lessa Monção CRB 1173/97

FOLHA DE APROVAÇÃO

PRISCILA RHANNY BULLA

**APOSENTADORIA EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR: DINÂMICA
SUBJETIVA E SAÚDE MENTAL DE (EX-) SERVIDORES PÚBLICOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Estadual de Maringá, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva

PPI/Universidade Estadual de Maringá

Prof. Dr. Marcos Mariani Casadore

Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho – UNESP-Assis

Prof. Dra. Daniele Almeida Duarte

DPI/Universidade Estadual de Maringá

AGRADECIMENTOS

Agradeço,

À minha mãe, Vera, que me inspirou com sua dedicação e perseverança nos estudos e também por ter resposta para tantas dúvidas na hora da escrita da dissertação.

Ao meu pai, Leodir e irmão Raphael, que me apoiaram incondicionalmente em todo o trajeto de estudo e períodos de reflexão.

Aos meus avós, que sempre se mostraram curiosos para perguntar como estava o mestrado e por compreender algumas ausências.

Ao meu professor orientador, Professor Guilherme, obrigada pelos ensinamentos técnicos e humanos, pela confiança, por compartilhar seu conhecimento, pelas correções e por possibilitar que este trabalho seja realizado.

Ao meu namorado, Victor, que compreendeu com amor todos os momentos que precisei estudar e escrever a dissertação. Obrigada!

Aos colegas do grupo de estudos, Alana, Tamara, Priscila Oliveira, Raphael e Kelly por compartilhar conhecimentos e discussões.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Estadual de Maringá, pelos aprendizados durante as disciplinas cursadas.

Aos meus amigos, por terem paciência e serem compreensivos quando precisei ter mais dedicação aos estudos.

Agradeço aos aposentados e “aposentandos” da UEM que aceitaram o convite para participar da pesquisa e por terem compartilhado suas histórias, angústias, realizações e expectativas.

Aos professores Marcos Mariani Casadore e Daniela Almeida Duarte pela leitura atenta, pelas estimadas contribuições na qualificação e por aceitarem compor a banca de defesa desta dissertação.

À Secretaria do Programa de Pós-Graduação em Psicologia pela disponibilidade e pelo auxílio.

Obrigada pelo apoio nessa caminhada!

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar e compreender possíveis efeitos da aposentadoria na subjetividade e na saúde mental de servidores públicos em processo de aposentadoria e aposentados da Universidade Estadual de Maringá (UEM). Justifica-se o estudo visto que a aposentadoria consiste em uma fase de transição que altera a rotina, a identidade, as interações sociais, cujas mudanças podem impactar na saúde mental do sujeito. Isto porque no contexto de trabalho dos servidores estudados, há a combinação de fatores como a carência de momentos de reflexão para aposentadoria, uma provável reforma previdenciária e a precarização do trabalho, decorrente da queda dos investimentos do estado nas Instituições de Ensino Superior. Esses fatores motivaram a seguinte pergunta de pesquisa: como está saúde mental e a dinâmica subjetiva dos aposentados e aposentandos da UEM? Para responder à pergunta de pesquisa, esse estudo teve aporte em temas como trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho, serviço público e aposentadoria. Para subsidiar a análise do objeto foram realizadas entrevistas semiestruturadas com seis servidores públicos. Os sujeitos entrevistados foram abordados por meio da estratégia *Bola de Neve*. As análises e a condução das entrevistas foram baseadas no referencial teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho. Como resultado, observou-se que a passagem para a aposentadoria, no grupo pesquisado, em grande parte, foi feita de modo abrupto e às pressas, o que ocasionou pouco preparo e reflexão acerca do momento que será vivido como uma nova fase. Os resultados também demonstram que, a aposentadoria foi mobilizada por fatores externos ao sujeito (reforma da previdência e precarização do trabalho), todavia, a adaptação e preparação para aposentadoria, quando houve, foi feita no âmbito individual e privado. A falta de momentos de reflexão para aposentadoria, culminou em sujeitos aposentados ou em licenças-prêmios com dificuldades para a significação do tempo livre. As conclusões mostraram uma população com poucos momentos em que podem ser escutados e, que não é com frequência, foco de intervenções. Conclui-se na pesquisa a urgência na implementação de ações voltadas para reflexão e preparação para aposentadoria com o objetivo de propiciar melhores recursos para que os sujeitos possam adentrar esta fase habilitados a lidar com as intercorrências (positivas e/ou negativas) frutos desta etapa da vida, bem como colaborar com a geração de saúde biopsicossocial para a longevidade adquirida com os avanços da ciência.

Palavras Chave: Aposentadoria; Trabalho; Saúde Mental; Psicodinâmica do Trabalho; Precarização do Trabalho.

ABSTRACT

This research aim is to analyze and understand the possible effects of retirement on the subjectivity and mental health of public servants in the process of retirement and retired of the Universidade Estadual de Maringá (UEM). The study is justified because retirement consists of a transition phase that changes routine, identity and social interactions. These changes can affect the mental health of the subject. This is due to the combination of factors such as the lack of moments of reflection for retirement, a probable social security reform and the precarious of work, due to the decrease of state's investments in Higher Education Institutions. These factors motivated the research question: how are the mental health and the subjective dynamics of retired and public servants on the processes of retirement? To answer the research question, this study approaches themes such as the concept of work for Psychodynamics of Work, public service and retirement. To support the study, semi-structured interviews were conducted with six public servants. The subjects interviewed were approached using the Snowball strategy. The analysis and the conduction of the interviews were based on the Psychodynamics of Work theoretical-methodological reference. It was possible to conclude that the transition to retirement was made abruptly and hastily, for the majority part of the group, which caused lack of preparation and reflection about the moment that would be lived as a new fase. The results also demonstrated that social and external factors such as social security reform and precarious work mobilized the decision to retire; however, the adaptation and preparation for retirement were done on individual and private spheres, when existed. The lack of moments to reflect about retirement created an obstacle for retired and subjects on a premium leave: the challenge to appreciate free-time. The conclusions revealed a population that is rarely the focus of interventions and does not have enough moments to be listened to. This study demonstrated that it is important to develop actions towards reflection and preparation for retirement, which aim is to provide better resources, so subjects can enter this stage of life enabled to deal with positive and negatives changes that came from retirement. Reflection and preparation for retirement can collaborate for the improvement of the biopsychosocial health to the longevity acquired with the advances of science.

Key Words: Retirement; Work; Mental Healthy; Psychodynamics of Work; Precarious Work,

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Demonstração dos recursos transferidos para a UEM pelo Governo Estadual	32
Quadro 2 – Caracterização dos entrevistados.....	51

LISTA DE SIGLAS

CAP – Caixas de Aposentadoria e Pensão

IAP – Institutos de Aposentadoria e Pensão

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IES – Instituição de Ensino Superior

INPS – Instituto Nacional de Previdência Social

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

MEC – Ministério da Educação

OMS – Organização Mundial de Saúde

PdT – Psicodinâmica do Trabalho

PEI – População Economicamente Inativa

PNI – Política Nacional do Idoso

PNST – Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora

PPA – Programa de Preparação e Reflexão para Aposentadoria

PRH – Pró-Reitoria de Recursos Humanos

SUS – Sistema Único de Saúde

UEM – Universidade Estadual de Maringá

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 O TRABALHO NA PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	17
3 TRABALHO NO SETOR PÚBLICO: REFLEXÕES SOBRE O EXERCÍCIO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR	28
4 APOSENTADORIA	34
4.1 APOSENTADORIA COMO UM PROCESSO NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO...	35
4.2 AS POSSIBILIDADES DA APOSENTADORIA.....	41
4.3 PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA	44
5 METODOLOGIA.....	47
5.1 METODOLOGIA EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO	47
5.2 PROCESSO DE COLETA DE DADOS.....	50
5.3 ENTREVISTADOS	50
5.4 PROCESSO DE ANÁLISE DOS DADOS.....	54
6 HISTÓRIAS DE UEM.....	56
6.1 NÚCLEO DE SENTIDO 01 – “[...] QUANDO EU TAVA DENTRO DA SALA DE AULA, NOSSA, ME REALIZAVA, [...]” – VIVÊNCIAS DE SATISFAÇÃO E PRAZER NO TRABALHO: O SOFRIMENTO CRIATIVO.....	57
6.2 NÚCLEO DE SENTIDO 02 – “[...] AQUILO LÁ FAZIA MAL PORQUE EU NÃO PODIA VIVER A MINHA VIDA [...]” – VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO PATOGÊNICO NO TRABALHO.....	63
6.2.1 Cooperação.....	63
6.2.2 Presenteísmo:	66
6.2.3 O Sofrimento Patogênico:	69
6.3 NÚCLEO DE SENTIDO 03: “EU PRECISAVA DA LICENÇA!” – SENTIDOS DAS LICENÇAS-PRÊMIO	80
6.4 NÚCLEO DE SENTIDO 04: “FOI O EMPURRÃO DO GOVERNO” X “EU NÃO TAVA AGUENTANDO TRABALHAR NÉ” – DECISÃO DE SE APOSENTAR.....	95
6.5 NÚCLEOS DE SENTIDO 05: “A APOSENTADORIA É UM PRÊMIO, TEM QUE SER VIVIDO COM SAÚDE [...]” – SENTIDOS DA APOSENTADORIA	101
6.5.2 Trabalho no pós-aposentadoria somente se for prazeroso “acaba sendo uma atividade gostosa”	104
6.5.3 Transformações do relacionamento com colegas de trabalho “[...] eles também, com certeza, estão naquela correria [...]”	106
6.5.4 A aposentadoria possibilitou um melhor relacionamento com a família “Eu acho, eu acho que a gente se aproximou mais [...]”	109

6.5.5 Dificuldades da aposentadoria “você luta, luta e quando chega você fala assim ‘uau! Será que a vida acabou? ”	113
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	119
8 REFERÊNCIAS	123
ANEXO I	133
ANEXO II	136
ANEXO III	137

1. INTRODUÇÃO

No contexto atual, abordar a discussão sobre a aposentadoria é considerada uma temática relevante em virtude das projeções demográficas e econômicas (GAGLIARDI, 2013).

Os dados mostram que a atual população brasileira é composta por 206 milhões de pessoas e, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016), 12,11% dessa população é idosa. Em 2030, estima-se que a população de idosos aumente para 18,61% em relação ao total da população. O crescimento do número de idosos não está presente somente no Brasil, mas sim em todo o mundo (IBGE, 2016).

A Organização Mundial de Saúde (2002) divulga orientações para essa faixa etária com vistas a promover alternativas para o envelhecimento saudável. Nesse aspecto, a psicologia e os estudos que abordam essa faixa etária podem ser considerados essenciais por poderem colaborar com um processo de envelhecimento saudável e seus desdobramentos, como é o caso da aposentadoria, foco dessa dissertação.

A aposentadoria tem sido estudada na Psicologia por ser considerada uma fase de complexa de transição na vida dos trabalhadores. Transição que pode propiciar transformações na identidade do sujeito em vista de alterações na rotina, nos relacionamentos sociais e familiares, no poder aquisitivo e em outras esferas da vida. Entende-se a aposentadoria como um tema complexo, uma vez que depende tanto da história de vida do sujeito como das relações construídas com o(s) trabalho(s). Entre outros aspectos, depende também da preparação para a aposentadoria e de como esse momento é vivenciado.

A literatura tem mostrado que as mudanças oriundas da aposentadoria podem facilitar o aparecimento de sentimentos negativos como ansiedade, tristeza, depressão, medo e, em alguns casos, podem até possibilitar o desenvolvimento de quadros psicopatológicos. Em contrapartida, há casos em que a aposentadoria pode melhorar a qualidade de vida, o cuidado com a saúde e com o corpo e possibilitar o desenvolvimento de habilidades e competências.

Sabe-se que a aposentadoria, muitas vezes, acontece próximo à idade que o sujeito passa a ser considerado como idoso, faixa etária que não recebe tantos investimentos como a juventude na contemporaneidade. Silva *et al.* (2012) complementam a discussão ao lembrar que a velhice sofre preconceitos e estereótipos que podem influenciar nas perspectivas sobre o próprio envelhecimento e interferir no bem-estar. Em paralelo a isso, aposentados que não trabalham não são considerados parte da População Economicamente Ativa (PEA), como classifica o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2002). Essa é uma nomenclatura oficial que reforça estereótipos do aposentado, tais como a inatividade e não ser considerado

como produtivo. Estar incluído na população economicamente inativa, em um contexto em que a produção é altamente valorizada, pode gerar estigmas e sentimentos de desvalorização. Mesmo que o aposentado se engaje em atividades de não-produção, como atividades esportivas ou de lazer, o aposentado não é reconhecido pela sociedade, mas visto como inativo (CORREA, 2009).

No contexto da aposentadoria, a Psicologia assume o importante papel de (re)significar e transformar o sofrimento advindo do trabalho, ou no caso, do não-trabalho. Esse movimento de transformação do sofrimento é possibilitado devido às estratégias, às ferramentas e às técnicas de: escuta da fala do trabalhador, debates, oficinas, leituras, acesso a informação e treinamentos. São estratégias que possibilitam a fala, a vivência do trabalhador e que o próprio sujeito seja valorizado. Os estudos (ZANELLI, 2012, 2000; RODRIGUES *et al*, 2005) têm mostrado que a atuação da Psicologia, por meio de espaços de reflexão, de formação de opinião crítica e de percepção da experiência do outro, possibilita desenvolver potenciais e mediar as dificuldades do processo da aposentadoria.

Em consonância com papel da Psicologia, nesse trabalho será utilizado o referencial teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho. Para Mendes (2007, p. 32) essa teoria “é uma abordagem de pesquisa e ação sobre o trabalho, é um modo de fazer análise crítica e reconstrução da organização do trabalho” ou do não-trabalho, como no caso de alguns entrevistados.

Cabe salientar que essa teoria visa transcender uma leitura meramente dos aspectos condicionantes do adoecimento no trabalho e das patologias (em especial, psicopatologias do trabalho na contemporaneidade), ou seja, ela busca ir além e compreender, também, e principalmente, o processo psicodinâmico do não adoecimento no trabalho (SILVA, 2013). Sua abordagem é voltada para “as possibilidades do trabalho de se constituir como atividade desestabilizadora do equilíbrio psicossomático e/ou atividade sublimatória e estruturante” (SILVA, 2013, p. 318).

A teoria em questão busca intervenções organizacionais focadas em processos intersubjetivos que ocorrem nas situações de trabalho e englobam a tensão entre o sofrimento decorrente do trabalho e a luta do sujeito contra esse sofrimento. No caso desta pesquisa, o enfoque está nos processos intersubjetivos da tensão que se instaura a partir do sofrimento decorrente do afastamento do trabalho por meio da aposentadoria.

Os trabalhos realizados na Psicodinâmica do Trabalho valorizam a fala dos trabalhadores, que, em conjunto com uma escuta qualificada do pesquisador ou do clínico em psicodinâmica do trabalho, mobilizam subjetivamente os indivíduos de modo a favorecer a

transformação de vivências disparadas pelo campo institucional de trabalho que podem estar permeadas por situações de sofrimento.

A metodologia por si só tem sua implicação sociopolítica por trazer novas perspectivas diante do contexto de trabalho ou de não trabalho, e por ser uma metodologia que, de acordo com Dejours (2011), permite que os próprios sujeitos deem sentido ao sofrimento e o transformem em prazer. Dessa maneira, a solução para os problemas não é proposta por especialistas.

Diante disso, a pesquisa ficou delimitada à compreensão das possíveis implicações da aposentadoria na subjetividade e saúde mental de servidores públicos em processo de aposentadoria e aposentados da Universidade Estadual de Maringá (UEM) na perspectiva da psicodinâmica do trabalho.

A escolha da UEM como unidade de análise foi realizada devido à representatividade dessa instituição na região de Maringá¹. Nos últimos cinco anos, tal universidade aposentou 130 docentes e 382 técnicos. No ano de 2016, 48 pedidos de aposentadoria entre servidores docentes e técnicos foram registrados na PRH. Em 2017, houve um aumento no número de solicitações para 201. Em 2018, o número de efetivações de aposentadoria continua elevado, em comparação com 2016, com um total de 147. O aumento das solicitações nos anos de 2017 e 2018 pode ter ocorrido devido à tramitação da PEC nº 87/16, projeto conhecido como a Reforma da Previdência². O receio de uma reforma da previdência pode ter levado vários servidores a solicitar a aposentadoria, mesmo sem estar realmente desejando isso e/ou preparados para esse momento.

Esse cenário justifica o enfoque deste estudo. O crescente aumento das solicitações de aposentadoria mostra a necessidade de discutir o processo de transição e promover o cuidado

¹ Criada em 1969, oferece, atualmente, cinquenta e dois cursos de graduação, noventa e três de especialização, vinte e oito de mestrado e doze de doutorado. De acordo com levantamento realizado junto à Pró-Reitoria de Recursos Humanos (PRH) da instituição, no quadro de servidores há 2188 técnicos efetivos e 289 técnicos temporários. No que tange aos docentes, tem 1275 docentes efetivos e 393 com contrato de trabalho temporário.

² Esse projeto de emenda constitucional proposto pelo Governo Temer objetivava alterar as regras de aposentadoria. O projeto sugeria como alterações: 1) alterar o tempo mínimo de contribuição para a aquisição da aposentadoria para 25 anos, com esse tempo de contribuição, o trabalhador se aposentará com 70% das médias dos salários, para cada ano contribuído após os 25 anos, haverá um aumento de 1,5% do valor que será recebido; 2) alterar para 40 anos o tempo de contribuição para a aquisição da aposentadoria em valor integral 3) alterar a idade mínima para a aposentadoria de homens para 65 anos e de mulheres para 62 anos (BRASIL, 2017). Em 2019, o Governo Federal divulgou uma nova proposta de reforma da previdência, a PEC 06/2019, esse projeto propõe a mesma idade mínima da proposta do Governo anterior e será necessário atingir tanto o tempo de contribuição quanto a idade mínima. Foi sugerido o tempo mínimo de contribuição de 20 anos para se aposentar com 60% da média dos salários e para cada ano trabalhado além dos 20 anos, haverá o acréscimo de 2%. Para garantir 100% da média dos salários será necessário trabalhar 40 anos e atingir a idade mínima (BRASIL, 2019).

institucional com aqueles que protocolizaram o pedido de aposentadoria, mas estão no aguardo da homologação.

O aumento no número de solicitações de aposentadoria pode impactar a dinâmica institucional. Essa situação pode gerar sobrecarga nos servidores ativos, já que não há abertura de concursos públicos para repor os servidores aposentados. Além da sobrecarga dos servidores ativos, há também o crescimento da demanda no setor que cuida destes processos. Por exemplo, antes da iminência da reforma da previdência, o tempo entre a solicitação da aposentadoria e a efetivação desta era de aproximadamente seis meses, de acordo com a PRH. Atualmente, esse tempo dura em torno de um ano. A demora e a indefinição de uma data para a efetivação da aposentadoria são fatores que podem dificultar a preparação e o planejamento do sujeito para esse momento, além de propiciarem um aumento da ansiedade e das preocupações frente a esta nova etapa da vida.

O crescente número de solicitações para aposentadoria também sinaliza para a urgência na criação de programas de orientação para a aposentadoria, já que a UEM ainda não oferece, para seus servidores, programas com essas características. Esses programas visam auxiliar na compreensão da aposentadoria e facilitar a forma como ela será vivenciada.

Diante da espera para a aposentadoria, muitas vezes, o trabalhador solicita o afastamento por licença-prêmio ou por Licença Remuneratória para Fins de Aposentadoria para aguardar a aposentadoria fora da rotina de trabalho. A licença-prêmio é um benefício dos servidores estaduais. Após cinco anos de trabalho, sem afastamento da função, o servidor adquire o direito à licença especial de três meses com remuneração e vantagens do seu cargo efetivo (PARANÁ, 1970). Em algumas situações, os servidores não gozam das licenças às quais têm direito durante os anos de trabalho e optam por usufruí-las no período que antecede a aposentadoria. Assim, quando o servidor solicita a aposentadoria à Pró-Reitoria de Recursos Humanos, ele é orientado a usufruir das licenças disponíveis, caso haja, até que a aposentadoria seja efetivada ou o período máximo de afastamento seja atingido.

A licença-prêmio pode representar um momento que propicia ao sujeito a percepção sobre “como é estar aposentado”, por não ter a responsabilidade obrigatória diária com o trabalho e, assim, possibilitar possíveis reflexões acerca da aposentadoria no momento de licença-prêmio. Vale ressaltar que estar afastado por licença difere da aposentadoria. Durante a licença, o vínculo com a instituição é mantido, o sujeito ainda é reconhecido por seu “*status*” profissional e acaba por não receber os estereótipos da aposentadoria. As licenças também podem ajudar o sujeito a se decidir se é ou não seu momento de “desfrutar” da aposentadoria.

A aposentadoria na UEM acontece depois que o sujeito trabalhou por diversos anos em um contexto que, atualmente, é caracterizado pelo baixo investimento do Governo do Estado para melhorias na Universidade. Esse cenário gera precariedades físicas para a realização do trabalho em alguns setores/blocos/departamentos da Universidade, além de gerar o aumento da sobrecarga de servidores em decorrência das contratações de temporários, modalidade de trabalho que dificulta a proposição, por parte dos temporários, de projetos de pesquisa, ensino, extensão e demais ações institucionais. Dessa forma, os servidores docentes efetivos podem ser sobrecarregados para cumprir as exigências do tripé “ensino pesquisa e extensão”. Também há a ideologia de excelência que permeia todos os cargos, e, para os docentes há quantofrenia pela publicação e atualização do currículo lattes. Essas características podem intensificar o trabalho, aumentar o sofrimento subjetivo e facilitar o aparecimento de estratégias defensivas silenciadas.

Diante da conjuntura contemporânea exposta, de provável reforma da previdência, da precarização de campos institucionais públicos de trabalho, do envelhecimento populacional, da carência de políticas de reflexão para a aposentadoria e do papel da Psicologia nesse contexto, as pesquisas que abordam a terceira idade e os processos inerentes a essa fase da vida ganham importância. Esses temas foram os desencadeadores da pergunta desta pesquisa: como estão a saúde mental e a dinâmica subjetiva dos aposentados e aposentandos da UEM?

Uma vez delineada a problemática da pesquisa, pode-se estabelecer a hipótese que orienta esta dissertação: o cenário carente de políticas e estratégias que acolhem a saúde do trabalhador em aposentadoria abre espaço para a existência de sujeitos vulnerabilizados e desamparados devido às condições criadas, e que anseiam a aposentadoria como forma de alívio.

O objetivo geral dessa dissertação é **“Analisar e compreender possíveis efeitos da aposentadoria na subjetividade e na saúde mental de servidores públicos em processo de aposentadoria e aposentados da Universidade Estadual de Maringá – UEM”**. Com vistas a atingir o objetivo geral, os objetivos específicos são:

- 1) Compreender as vivências de trabalho na UEM de modo a elucidar como se organizam as relações de trabalho neste campo institucional: com ênfase nas condições e organização do trabalho e dinâmica socioprofissional.
- 2) Analisar o processo de vivência objetiva e subjetiva de aspectos relacionados ao envelhecimento e aposentadoria de servidores públicos quando há a aquisição de licença-prêmio em fase de pré-aposentadoria.
- 3) Identificar as estratégias psicológicas construídas pelos servidores da UEM para enfrentar as mudanças proporcionadas pela aposentadoria.

- 4) Analisar e compreender a intensidade das mudanças decorrentes do processo de aposentadoria no cenário contemporâneo, com ênfase nos aspectos subjetivos e de saúde psicossocial de aposentados da UEM.

Para alcançar os sujeitos pesquisados foi utilizada a metodologia da Bola *de Neve*.³ Foram entrevistados seis servidores da UEM. Destes, três servidores estavam afastados das atividades devido à licença-prêmio e já tinham oficializado o pedido de aposentadoria voluntária. Os demais entrevistados já estavam aposentados e tinham usufruído da licença-prêmio antes da aposentadoria. Dos seis entrevistados, 50% eram servidores técnicos e 50% eram servidores docentes.

Durante as entrevistas, foram investigados temas centrais como os aspectos referentes ao contexto do trabalho, os sentimentos em relação ao trabalho, os modos de enfrentar a organização do trabalho, além das patologias decorrentes da organização e/ou condições de trabalho.

Considerando que o processo de aposentadoria depende das diversas vivências do trabalhador, além desses temas centrais para o entendimento da relação sujeito e trabalho, a relevância da pesquisa também está em buscar compreender os seguintes aspectos acerca da aposentadoria: (1) as relações familiares; (2) a participação ou não em um programa de Preparação para a Aposentadoria (PPA); (3) a organização financeira pré-aposentadoria, planejamentos para após a aposentadoria; e, por fim, (4) o(s) significado(s) e os desejos de cada um para a aposentadoria, bem como, dessa maneira, compreender as vivências para aposentadoria e para a licença-prêmio.

A pesquisa se estruturou da seguinte forma, após a presente introdução: primeiro apresentam-se um panorama do trabalho sob a perspectiva da Psicodinâmica do trabalho e as reflexões sobre o trabalho no setor público, assim como discute-se a aposentadoria no contexto contemporâneo. No capítulo seguinte está delineada a metodologia da pesquisa e, na sequência, a análise e a interpretação dos dados. Por fim, as considerações finais.

Para o caminho da análise dos dados seguiu-se a ordem cronológica de trajetória profissional de cada entrevistado, visto que a efetivação (e sensibilização) da aposentadoria, conforme afirma Zanelli (2012), resulta de etapas anteriores a ela, como a entrada no mercado de trabalho e a construção da carreira. Dessa maneira, a interpretação dos dados iniciou-se com a discussão sobre aspectos relacionados ao trabalho dos entrevistados e as vivências de

³ A metodologia está detalhada no tópico 5.

sofrimento criativo e patogênico. Cabe realçar que temas pertinentes ao trabalho foram abordados tendo em vista que sofrimento patogênico durante a carreira influenciou diretamente para que os entrevistados solicitassem a licença-prêmio e, posteriormente, a aposentadoria. Em um segundo momento, discutem-se os sentidos das licenças-prêmios para os aposentados que ainda não tiveram a aposentadoria efetivada. Após isso, apresenta-se como a decisão de se aposentar foi tomada e quais fatores influenciaram nessa decisão. Posteriormente, insere-se o debate sobre as vivências da aposentadoria.

2. O TRABALHO NA PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

Para estudar a aposentadoria, não basta somente estudar o aposentar-se. É preciso considerar, dentre outros aspectos, a história de vida do sujeito, seu relacionamento com os colegas de trabalho, com os familiares, as atividades de lazer, a preparação ou não para a aposentadoria, a organização financeira, além da relação do sujeito com o trabalho ao longo da vida e no momento da aposentadoria (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, ZANELLI, 2012).

Consideram-se, então, o sujeito, a sua subjetividade e o seu relacionamento com o trabalho. É nesse sentido que, no presente capítulo, primeiramente, será apresentada a conceituação de trabalho englobando conceitos de mobilização subjetiva, trabalho prescrito e trabalho real. Em seguida, serão expostos os argumentos sobre as possibilidades de construção dos sentidos do trabalho para a teoria da Psicodinâmica do Trabalho (PdT), as mudanças no mundo do trabalho, o sofrimento e a saúde no trabalho.

O trabalho, para a PdT, vai além da produção entregue ao final do dia. É mais do que um modo de ganhar a vida, um status social ou um uniforme, na perspectiva de Dejours, Dessors e Desrlaux (1993). É uma forma de inserção social que envolve aspectos psíquicos e físicos, que pode permitir desenvolvimento pessoal e equilíbrio, mas, ao mesmo tempo, pode ser facilitador de adoecimento e de deterioração segundo os autores.

O trabalho é ainda “conceito central para a realização de si mesmo e a constituição do vínculo social” (DEJOURS; MOLINIER, 2011, p. 151). O trabalho pode ser considerado também detentor de um papel importante no processo de construção da identidade e da constituição da vida psíquica. Ele nunca é neutro subjetiva ou socialmente já que impacta no lazer, nas relações familiares, na identidade do sujeito e, da mesma maneira, é impactado por aspectos externos.

Aspectos externos ao trabalho, tais como formação profissional do trabalhador, história de vida, experiências anteriores, conhecimentos gerais e técnicos, ressoam no trabalho do

sujeito, por serem variáveis que, muitas vezes, são trazidas para dentro da organização e utilizadas no trabalho por meio da mobilização subjetiva (conceito que será explicado no decorrer desse capítulo). O trabalho, por sua vez, não é somente a cognição, é uma experiência afetiva que mobiliza todo o corpo⁴ do sujeito, influencia nas relações familiares, nos sonhos e na identidade do sujeito. O trabalho não é limitado somente ao escritório, ele mobiliza a personalidade por completo (DEJOURS, 2004).

No ambiente de trabalho, o indivíduo recebe algumas orientações sobre como o trabalho é estruturado. Essa estruturação, chamada de organização do trabalho, é a “divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade etc” (DEJOURS, 2015, p. 29).

A estrutura de trabalho engloba definições de procedimentos, controles, regras e normas definidas para a execução do trabalho. No entanto, o trabalho é complexo e, muitas vezes, acontecem situações e imprevistos que não podem ser prescritos em sua totalidade. Pode haver falhas da tecnologia, processos contraditórios e o sujeito tem que encontrar uma solução que, em sua maioria, não está nos manuais de procedimentos. O trabalho real é o trabalho que o sujeito tem que realizar, entretanto, não está descrito.

Vale ressaltar que dentro da organização, nota-se que existe uma negação da distância entre o trabalho prescrito e o realizado devido às “mobilizações” que o trabalho real acarreta (DEJOURS; MOLINIER, 2011). Uma mobilização que pode aparecer nesse momento é, por exemplo, a afetividade. Ela pode estar presente em “forma” de frustração do sujeito frente à falha dos métodos de trabalho e dos procedimentos estabelecidos ou pode ser também a criatividade e a inventividade do sujeito para enfrentar o real do trabalho.

É nas situações que não estão englobadas pelo trabalho prescrito que o trabalho real se faz presente. Dejours e Deranty (2010) realçam que o trabalho real é complexo, é tudo aquilo sobre o que não é possível exercer domínio por meio dos procedimentos padrões e métodos de trabalho. Dejours (2007) acrescenta que o trabalho real ocorre quando os padrões de operação conhecidos não funcionam adequadamente mesmo quando a tecnologia é utilizada corretamente e as regras e procedimentos são seguidos. Quando isso ocorre, os trabalhadores ficam diante do inesperado.

⁴ O corpo em questão, para Dejours (2004), é o corpo que experiencia afetivamente o mundo, é formado a partir do corpo biológico e é resultado da experiência de si e da relação com o outro que é convocada no trabalhar. O autor acrescenta que é este corpo que na Psicanálise tem o nome de corpo erógeno.

Na perspectiva de Costa (2013), o espaço entre o prescrito e o real é o próprio conceito de trabalho e é nesse intervalo que o sujeito demonstra suas competências e sua experiência. É nesse espaço também que o trabalho vivo está presente. O trabalho vivo é considerado pela literatura como uma força de ação, é relacionado com o poder do trabalhador de “[...] saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar, etc” (DEJOURS, 2004, p. 28)

A literatura que trata desse tema tem se manifestado no sentido de afirmar que trabalhar não é somente aplicar os procedimentos, significa enfrentar o real (DEJOURS, 2007). Significa que o trabalhador precisa ir além do que está descrito para que a produção não pare. Essa dinâmica mobiliza uma forma de inteligência que convoca o corpo todo além da cognição. O confronto entre o trabalho prescrito e o real possibilita uma oportunidade de desenvolvimento psíquico do adulto, contudo, também pode ser gerador de sofrimento (DEJOURS; MOLINIER, 2011). Os autores sugerem a seguinte definição de trabalho:

O trabalho é a atividade coordenada de homens e mulheres para defrontar-se com o que não poderia ser realizado pela simples execução prescrita de uma tarefa de caráter utilitário com as recomendações estabelecidas pela organização da tarefa (DEJOURS; MOLINIER, 2011 p. 161).

Na visão de Dejours e Molinier (2011), os trabalhadores não são passivos, eles têm potencial para encontrar uma saída para transformar e confrontar a realidade de trabalho e se emancipar. No espaço entre o prescrito e o real, o trabalhador utiliza seu *savoir-faire*, seu saber-fazer, para confrontar o real do trabalho. Mas quando a mobilização do trabalhador não é suficiente para enfrentar a realidade do trabalho, o fracasso pode acarretar em sofrimento. O sofrimento pode ser superado por meio da criatividade e da mobilização de capacidades humanas como cooperação, mobilização subjetiva e engenhosidade (DEJOURS; MOLINIER, 2011).

De acordo com Dejours e Molinier (2011), ajustar a organização prescrita do trabalho exige inventividade, criatividade e inteligências específicas, o que é chamado de engenhosidade. Para o autor, é uma inteligência que aparece no campo da prática tanto em funções manuais quanto intelectuais. A engenhosidade é a utilização do corpo todo para enfrentar o que não está na prescrição, as contradições da organização do trabalho e as insuficiências do sistema técnico (DEJOURS; MOLINIER, 2011).

O trabalhador não aplica sua engenhosidade sozinho. Ele a utiliza em parceria com seus colegas. É uma inteligência social. São eles que validam a solução encontrada por meio da engenhosidade e compartilham estratégias para transformar a organização do trabalho, a que se nomina cooperação (DEJOURS; MOLINIER, 2011).

A cooperação pode ser definida como conexões construídas entres os trabalhadores para a realização voluntária de uma obra em comum (DEJOURS, 2015). A cooperação pode ser com a equipe de trabalho, com os chefes e com os subordinados, e prevê um comprometimento com o funcionamento do coletivo na realização de atividades por meio do respeito, da adaptação e da transmissão das regras da organização do trabalho (DEJOURS, 2007).

No entanto, cabe enfatizar que a cooperação não é só o que está imposto, mas é um aspecto que depende do cooperar de cada um (DEJOURS; MOLINIER, 2011). Ressalta-se que as formas de trabalhar e de modificar a organização do trabalho utilizadas por um sujeito passam a ser compartilhadas com os demais (DEJOURS, 2015).

Para esse compartilhamento ocorrer, deve haver relações de confiança. Para Dejours e Molinier (2011), as relações de confiança podem ser formadas por meio dos ajustes necessários frente às contradições da organização prescrita, sendo que os ajustes podem ser rejeitados ou aprovados pelo coletivo dos trabalhadores por meio da cooperação. É a partir da cooperação que nasce um coletivo de trabalho (DEJOURS, 2015).

No caso dos aposentados que não trabalham, o enfrentamento do real pode acontecer de forma individual, isolada. Nestas situações, o sujeito pode utilizar estratégias individuais de enfrentamento do sofrimento, principalmente quando familiares ou pessoas próximas não estão vivenciando esse mesmo momento. Nesse caso, a dimensão da cooperação pode ser perdida juntamente com a atividade laboral.

A cooperação e a engenhosidade fazem parte da mobilização subjetiva que utiliza da inventividade, criatividade e engenhosidade para preencher o espaço entre o prescrito e o real. Requer esforços da inteligência, elaboração e construção coletiva, sendo considerada, também, uma “face” da cooperação (FACAS; SILVA; ARAÚJO, 2013).

Ao discutir a mobilização subjetiva, a literatura se posiciona no sentido de considerar que o “[...] processo que permite às pessoas utilizar sua subjetividade, recursos intelectuais e criatividade para transformar os aspectos da organização do trabalho que causam sofrimento e, assim, vivenciar o prazer” (FERREIRA, 2007 *apud* FACAS; SILVA; ARAÚJO, 2013, p. 463). Os autores adicionam ainda que o trabalho transforma o mundo, mas também transforma o sujeito que trabalha. É um contexto que possibilita a construção de relações sociais e de identidade por meio do reconhecimento.

Dejours e Molinier (2011) explicam que a mobilização subjetiva é espontânea, é um movimento em busca da realização de si mesmo, mas o sujeito “espera” como resposta o reconhecimento de sua identidade e, portanto, depende da dinâmica contribuição/retribuição. A contribuição é a mobilização subjetiva em si e a retribuição é o reconhecimento do que cada um contribuiu individualmente para a organização do trabalho. Uma contribuição singular ou coletiva só pode ser considerada como tal quando é reconhecida por aprimorar as formas de operação do sistema de trabalho.

Na PdT, o reconhecimento é uma oportunidade de transformar o sofrimento, de garantir a integridade psíquica e de construir a identidade. O reconhecimento recebido de outrem, para Gernet (2013), é indispensável para a validação de uma descoberta que se iniciou com a confrontação da realidade. “É um processo de valorização do esforço e do sofrimento investido para a realização do trabalho, que possibilita ao sujeito a construção de sua identidade, traduzida afetivamente por vivência de prazer e de realização de si mesmo” (MENDES, 2007, p. 44). De reconhecimento em reconhecimento, o sujeito constrói e consolida sua identidade, ganha autoestima, se produz com trabalho e, também, se transforma com o reconhecimento (DEJOURS, 2011b).

Uma das formas de transformação do sofrimento em prazer, na percepção do autor acontece devido ao reconhecimento social. O reconhecimento do trabalho realizado leva ao senso de pertencimento do coletivo e recai sobre a qualidade do trabalho elaborado impactando a identidade. O reconhecimento gera gratificações materiais e narcísicas que ajudam o sujeito a lidar com os conflitos e asseguram a continuidade identitária (DEJOURS; MOLINIER, 2011).

Cabe destacar que o trabalho real é subjetivo e intersubjetivo e pode ser considerado como sendo parte do domínio afetivo. Assim, o não reconhecimento da dimensão subjetiva do trabalho pode acarretar sofrimento ou o desenvolvimento de estratégias de defesas como individualismo, desmobilização, desavenças, entre outras consequências, que no contexto de trabalho podem ser consideradas perigosas para a saúde mental (DEJOURS; MOLINIER, 2011).

Dejours e Molinier (2011) afirmam que, além de ser importante para a construção da identidade, o reconhecimento social facilita a construção de sentidos para o trabalho. O conteúdo significativo do trabalho é composto pelo conteúdo significativo do Sujeito e o conteúdo significativo em relação ao Objeto (DEJOURS, 2015). No primeiro, há elementos que auxiliam na formação da imagem de si mesmo, ou seja, do narcisismo. O autor explica que com o conteúdo significativo para o sujeito:

[...] entra a dificuldade prática da tarefa, a significação da tarefa acabada em relação a uma profissão (noção que contém ao mesmo tempo a ideia de evolução pessoal e de aperfeiçoamento) e o estatuto social implicitamente ligado ao posto de trabalho determinado (DEJOURS, 2015, p. 63).

O conteúdo significativo em relação ao objeto está relacionado ao trabalho, que suporta investimentos simbólicos e materiais destinados ao objeto por meio de gestos realizados, dos instrumentos e materiais utilizados dentre outros. Esses símbolos dependem da vida passada e presente do sujeito, da história pessoal e do que ele coloca de simbólico no seu trabalho. O conteúdo significativo colocado no objeto é único para cada sujeito (DEJOURS, 2015). No entanto, o trabalho vai além do investimento subjetivo “[...] ele é também um espaço de construção de sentido e, portanto, de conquista da identidade, da continuidade e da historicização do sujeito” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2007, p.143).

Os sentidos que um indivíduo atribui ao trabalho podem depender também do momento histórico e da organização do trabalho. O trabalho, a partir de uma perspectiva histórica, adquiriu diferentes papéis e foi se modificando de acordo com o sistema político, econômico e social predominante de cada contexto (TOLFO *et al.*, 2005).

Borges e Yamamoto (2004) expõem que, com o capitalismo, o trabalho se tornou central e começou a ser visto como a única forma de ganhar a vida. Dessa forma, trabalhar muito e com responsabilidade era visto como uma possibilidade de sucesso econômico. Os autores explicam que Marx começou a criticar a forma de trabalho no capitalismo, denunciando a alienação, repetição, submissão e a exploração dos trabalhadores e defendia um trabalho que pudesse estruturar a vida dos trabalhadores, com um papel na produção da condição humana.

Com o surgimento do *Welfare State*⁵, em algumas regiões do globo, a força do trabalho sendo central era menor, mas o consumo se tornou maior. O trabalho era visto como uma possibilidade de conseguir consumir e de conquistar benefícios sociais. Nesse contexto, o trabalho foi considerado como esvaziado em troca das contrapartidas socioeconômicas (BORGES; YAMAMOTO, 2004).

No contexto contemporâneo, o trabalho pode assumir uma pluralidade de formas mesmo que sob relações precárias, terceirizadas e informais (TOLFO *et al.*, 2005). Para Antunes (2009), hoje, a organização do trabalho mescla o taylorismo, o fordismo, o toyotismo e outros processos produtivos, mas há também a automação, a flexibilização da produção, a busca de novos padrões de produtividade, de gestão e de processos.

⁵ O modelo do *Welfare State* “envolve responsabilidade estatal no sentido de garantir o bem-estar básico dos cidadãos” (ESPING-ANDERSEN, 1991, p. 91).

Essas modificações podem acarretar transformações no trabalho e na subjetividade dos trabalhadores. Para o autor, com os novos processos de produção, a subjetividade do trabalhador pode se tornar inautêntica e estranhada. Há um maior envolvimento dos trabalhadores com o processo de trabalho, entretanto, há um estranhamento⁶ “em relação ao que se produz e para quem se produz” (ANTUNES, 2009, p. 130). O trabalhador, nesse contexto, participa e age no processo de trabalho, mas sempre tem que colocar como prioridade os objetivos da empresa, que muitas vezes é atender as necessidades do mercado consumidor.

Nesse sentido, há uma apropriação da dimensão intelectual e da subjetividade dos trabalhadores. Os sujeitos se envolvem subjetivamente com maior facilidade nos processos de produção e as ideias dos trabalhadores são absorvidas pelas empresas depois de serem reconhecidas como lucrativas (ANTUNES, 2009).

Dentro desse contexto, cresce a automatização e a utilização de máquinas inteligentes. Para trabalhar com novas tecnologias, o sujeito transfere seu conhecimento para as máquinas inteligentes que reproduzem as atividades que são repassadas para elas. A máquina requer constante interação com o trabalhador, fazendo com que a relação entre a subjetividade e o maquinário cresça, o que pode aumentar o estranhamento do trabalhador. Assim sendo, o sujeito se distancia cada vez mais de uma possibilidade de subjetividade autêntica (ANTUNES, 2009).

Além do trabalho diretamente ligado ao maquinário e à força física, há no contexto atual, o crescimento do trabalho imaterial⁷. O trabalho imaterial tem uma ligação importante entre a subjetividade e o trabalho: ele exige que o trabalhador analise o contexto, tome decisões, dê sugestões e alternativas. Há também a exigência de integração com a empresa e seu sistema (ANTUNES, 2009).

O trabalho imaterial faz com que o sujeito, além de produzir, pense, constantemente, no que é melhor para a empresa em que trabalha e para seus projetos, de acordo com Antunes (2009). Nessa categoria de trabalho também há o estranhamento. A forma de pensar, agir e de trabalhar deve sempre estar alinhada com o que a organização demanda (ANTUNES, 2009). Adicionalmente, há um maior envolvimento da subjetividade, para criação, resolução de

⁶ Estranhamento é definido por Antunes (2009) com base em Lukács, é “a existência de barreiras sociais que se opõem ao desenvolvimento da individualidade em direção à omnilateralidade humana, à individualidade emancipada [...]” (ANTUNES, 2009 p. 190). É um fenômeno que não incentiva construção de uma subjetividade com sentido.

⁷ Mansano (2009) afirma que trabalho imaterial envolve dimensões humanas voltadas para a sociabilidade, a saúde, o afeto, a geração de conhecimento e produz bens imateriais, serviços, produtos culturais, comunicação e pode estar relacionado com a produção do trabalho material. Nesse tipo de trabalho, a autora ressalta que há uma maior articulação entre o fazer e o pensar, bem como maior implicação da subjetividade do trabalhador.

problemas e mediação, em comparação com o trabalho material, conforme afirma Mansano (2009).

A configuração do trabalho imaterial pode favorecer quadros psicopatológicos como estresse, pânico e depressão (MANSANO, 2009). Para esta pesquisa, foram entrevistados alguns docentes universitários. O trabalho docente pode ser incluído na categoria de trabalho imaterial (HYPOLITO, GRISHCKE, 2013).

Um trabalho estranhado e com grande envolvimento da subjetividade pode levar ao adoecimento. De acordo com Dejours (2011b), o trabalho não é neutro, podendo proporcionar tanto a felicidade quanto a tristeza; tanto a doença quanto a saúde. Tolfo e Piccini (2007) explicam que, quando a organização do trabalho possibilita a realização de um trabalho com sentido para o sujeito, essa atividade auxilia na orientação do tempo, evita o vazio e a ansiedade, assim como permite o desenvolvimento do sujeito.

Nesta mesma perspectiva, Dejours (2015) afirma que quando o trabalho é rigidamente organizado, com poucas possibilidades de adaptação à personalidade, o sujeito se esforça para conseguir se adaptar. Se a adaptação não ocorre, isso pode gerar frustrações pelo trabalho ter um conteúdo significativo inadequado para o sujeito. Nesse momento, quando não há mais possibilidades de modificar a relação com a organização do trabalho e quando o trabalhador utilizou todas suas capacidades intelectuais, de aprendizagem, de adaptação e habilidades psicoafetivas, o sofrimento começa.

Para o autor, não são as exigências mentais e psíquicas do trabalho que fazem o sofrimento aparecer, mas sim a impossibilidade do sofrimento ser aliviado. Dejours (2015) reafirma que quanto mais a organização do trabalho é inflexível, ou seja, quanto mais a divisão do trabalho é definida, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudança. Assim sendo, há o aumento do sofrimento.

O sofrimento acontece quando o sujeito encontra o real do trabalho e vivencia o fracasso, os acidentes e os imprevistos (MORAES, 2013). O trabalhador pode vivenciar o sofrimento por meio de sentimentos de incerteza, agressividade, depressão, desânimo, desgaste físico e emocional, raiva, desvalorização, vulnerabilidade, impotência para promover mudanças, entre outros sentimentos (MENDES; MORRONE, 2010 *apud* MORAES, 2013).

Já para Merlo (2002), o sofrimento é um espaço intermediário que marca a evolução da luta entre funcionamento psíquico e mecanismos de defesas, por um lado, e, por outro, as pressões organizacionais. Essa luta tem como principal objetivo conservar o equilíbrio e evitar a descompensação psíquica, conforme o autor.

O sofrimento pode ser criativo ou patogênico e, em algumas situações, pode ser patogênico e ser transformado pelo sujeito em criativo ou vice-versa, dependendo dos processos psicodinâmicos envolvidos com o trabalhar. O sofrimento criativo é aquele que busca sentido, que conduz a solução dos problemas e que mobiliza mudanças, na organização do trabalho, que contribuem para a realização pessoal do trabalhador. Esse sofrimento utiliza a inteligência prática, a criação e a engenhosidade para acrescentar sua modificação na organização do trabalho (MORAES, 2013).

O sofrimento patogênico, para a autora, ocorre em situações em que o sujeito não consegue utilizar sua capacidade criadora e o trabalhador pode passar a se sentir fracassado e desanimado. Com o objetivo de superar o sofrimento patogênico, o sujeito utiliza seus recursos internos e sua criatividade para investir em novas tentativas na busca de uma solução.

Cabe salientar que, no caso em que o sujeito esgota as possibilidades e os recursos defensivos devido à longa vivência de fracasso, o sofrimento adquire caráter patogênico, pode comprometer a saúde, facilitar o aparecimento de doenças psíquicas e somáticas, pode colocar a identidade em risco, entre outras manifestações (MORAES, 2013). Esse movimento de transformação do sofrimento patogênico em criativo ocorre devido ao espaço entre o trabalho prescrito e o trabalho realizado e é o que leva ao desenvolvimento da subjetividade e da produção de sentido no trabalho de cada um (DEJOURS, 2004).

A partir dessa relação dinâmica entre as vivências de prazer e de sofrimento, Dejours (1986) relata que a saúde não é estável, não é externa e não é algo que, depois de atingida, pode ser mantida constantemente. Para o autor, o corpo está sempre em movimento, envelhecendo e se transformando, assim como esse corpo em transformação, a saúde não é estável. A saúde não é a ausência da angústia, é a possibilidade de conseguir lutar e superar esse sentimento, é o desejo, a esperança. O autor complementa que a falta de desejo pode trazer a depressão e a tristeza. Esses afetos, quando prolongados, podem facilitar o adoecimento.

Dejours (1986, p. 11) define brevemente a saúde da seguinte forma: “A saúde para cada homem, mulher ou criança é ter meios de traçar um caminho pessoal e original em direção ao bem-estar físico, psíquico e social”. A saúde pode ser vivenciada no contexto laboral, para o autor, quando a organização do trabalho permite a flexibilidade, o desejo e o ajuste da organização do trabalho aos desejos e às necessidades do trabalhador.

Da mesma maneira, a aposentadoria pode proporcionar inúmeras modificações no contexto em que o sujeito vive e, conseqüentemente, nos processos que podem promover saúde ou facilitar o adoecimento. É um momento em que o sujeito precisa traçar um novo caminho à procura da saúde, por meio da reconstrução da identidade pessoal, pela busca de novos pontos

de referência, por novos objetivos e atividades. O caminho a ser traçado rumo à saúde depende da relação que o sujeito manteve com o trabalho ao longo da vida.

Depende de ter sido uma relação que permitiu a manutenção de vínculos com a família e de momentos de lazer ou de ter sido, de forma exacerbada, uma vida cercada de prioridades para o trabalho ou de capacitações para a realização deste.

A saúde na aposentadoria é discutida no âmbito da Saúde do Trabalhador, na Saúde Pública. As relações e intervenções entre trabalho e saúde são estudadas por ela e seu objetivo é:

[...] a promoção e a proteção da saúde do trabalhador, por meio do desenvolvimento de ações de vigilância dos riscos presentes nos ambientes e condições de trabalho, dos agravos à saúde do trabalhador e a organização e prestação da assistência aos trabalhadores, compreendendo procedimentos de diagnóstico, tratamento e reabilitação de forma integrada, no SUS (BRASIL, 2001, p. 17)

O campo da saúde do trabalhador é regulamentado pela Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNST) de 2012. As ações da PNST são destinadas a todos os trabalhadores, incluindo os aposentados. O conceito “trabalhador” para a PNST é amplo e abrangente e assim traduz o princípio do SUS, que é a universalidade do acesso à atenção (PARANÁ, 2011):

[...] homens e mulheres, independentemente de sua localização, urbana ou rural, de sua forma de inserção no mercado de trabalho, formal ou informal, de seu vínculo empregatício, público ou privado, assalariado, autônomo, avulso, temporário, cooperativados, aprendiz, estagiário, doméstico, aposentado ou desempregado são sujeitos desta Política (BRASIL, 2012)

As ações de saúde do trabalhador buscam mudar os processos de trabalho para contemplar a relação saúde-trabalho em toda sua complexidade. Isso é realizado por meio de atuação multiprofissional, interdisciplinar e intersetorial (BRASIL, 2001). Ter uma PNST estruturada significa reconhecer o papel do trabalho como condicionante da saúde e da doença, e compreender a influência na saúde de diferentes processos de trabalho, seja ele industrial, rural, serviço público, profissionais da saúde, entre outros (MINAYO-GOMEZ; THEDIM-COSTA, 1997).

Dejours e Molinier (2011) consideram o trabalho central para o sujeito por alguns aspectos. O primeiro aspecto é pelo trabalho adquirir papel de centralidade, às vezes, por meio da construção da identidade e na realização pessoal do sujeito que trabalha – ambos fatores podem influenciar a saúde mental e a saúde somática do sujeito. O segundo é acerca da

importância do trabalho na mediação entre a subjetividade de cada um com o campo social (cooperação). O terceiro é a articulação do trabalho entre a esfera privada e a social, entre as relações sociais de trabalho e as relações domésticas. E, por último, pode se observar a centralidade do trabalho quando as patologias decorrentes do desemprego acarretam em sofrimento por ser uma situação na qual o sujeito pode ser excluído das principais mediações com a sociedade e com o coletivo (DEJOURS; MOLINIER, 2011).

A centralidade do trabalho pode influenciar diretamente na maneira como o processo de aposentadoria é vivenciado, como por exemplo, se houver o retorno ao trabalho. De acordo com Khoury *et al.* (2010), os aposentados voltam a trabalhar por necessidade de se sentir produtivos e de resgatar o reconhecimento social. Os autores ainda acrescentam que a volta ao trabalho contribui para a autoestima do aposentado. Em consonância, Beauvoir (1990) relata algumas pesquisas da *Nuffield Foundation* e outra realizada por Townsend sobre aposentados, em que ambas trazem falas de aposentados sobre o papel do trabalho em ocupar um “espaço vazio” e sobre a falta de opções para se ocupar. Também é importante que os idosos mantenham quaisquer atividades para melhorar as funções psicológicas e cognitivas (BEAUVOIR, 1990).

De acordo com Both *et al.* (2012), quando o aposentado não encontra atividades para seu tempo livre, a aposentadoria pode ser motivo de afastamento, perda de laços sociais e isolamento. Por isso, as autoras sugerem a busca por novas experiências com a família, lazer, atividades na comunidade, trabalhos voluntários ou até um novo trabalho. A busca por essas atividades pode facilitar o enfrentamento do momento da aposentadoria.

Dejours e Molinier (2011) afirmam que o tempo livre e o não-trabalho ainda não promoveram valores alternativos ao trabalho, já que o trabalho recebe um julgamento chamado de utilidade econômica, um reconhecimento que distingue o trabalhar de uma atividade esportiva ou turística, por exemplo. No entanto, atividades que vão além da relação sujeito e empregador, como atividades de participação nas esferas públicas, atividades de cidadania podem desenvolver as mesmas dimensões de um trabalho e facilitar o processo de aposentadoria.

Considerando a centralidade do trabalho para a construção da identidade, estudar como o sujeito encara a aposentadoria significa estudar o sujeito em um contexto de não-trabalho. É nesse sentido que esse primeiro tópico procurou analisar o tripé “trabalho, subjetividade e saúde”.

Contudo, é preciso lembrar que, na aposentadoria, o indivíduo não para simplesmente de trabalhar e entra em um novo momento (ANTUNES; MORÉ, 2014). O sujeito pode começar uma nova carreira, abrir o próprio negócio, continuar trabalhando no mesmo ramo de atividade,

ser voluntário, cuidar dos netos, viajar, aprender um novo idioma; mas, por outro lado, pode descansar e não se engajar em uma nova atividade (em especial, laboral). Além disso, os autores indicam que a aposentadoria pode ser um período para o resgate de outras esferas da vida cotidiana que não foram aproveitadas durante os anos de trabalho. Dentro dessas observações, com o aposentar-se, o trabalho remunerado e formal pode ser tanto central, quanto pode ficar em segundo plano ou não existir.

O processo de aposentadoria é multideterminado, e para melhor compreendê-lo é importante fazer alguns apontamentos sobre o contexto de trabalho dos profissionais pesquisado. Essa conjunção será abordada no tópico seguinte.

3. TRABALHO NO SETOR PÚBLICO: REFLEXÕES SOBRE O EXERCÍCIO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Nesta dissertação, o enfoque é sobre os servidores públicos da Universidade Estadual de Maringá (UEM) com pelo menos dez anos⁸ de prestação de serviços em uma universidade pública.

Dessa maneira, esse tópico contextualizará a realidade de trabalho vivenciada pelos sujeitos pesquisados, bem como trará alguns apontamentos sobre a gestão pública no Brasil e os reflexos dessa gestão no trabalho do servidor público (em especial, aos que trabalham em Instituições Públicas de Ensino Superior).

A contratação na UEM se dá por meio de concursos públicos, para vagas efetivas, ou de testes seletivos, no caso de contratos temporários. Os servidores contratados por concursos tendem a ficar na universidade por décadas, fazendo dela o último emprego. Em muitos casos, a saída da universidade acontece quando os servidores se aposentam. A garantia de estabilidade para os funcionários é um fator que colabora para as longas carreiras formadas na universidade.

O tempo de trabalho na instituição afeta os distintos modos do processo de aposentadoria. Um dos fatores é porque, durante os anos, o servidor construiu fortes laços de amizade, relacionamentos, assim como uma rotina voltada para aquele cotidiano de trabalho e para a UEM. Essa realidade, difere do setor privado, em que a concorrência e as diferentes

⁸ Cada licença-prêmio de três meses pode ser concedida a partir de cinco anos de trabalho. Como critério da pesquisa, foram entrevistados sujeitos com pelo menos seis meses de utilização da licença-prêmio e duas licenças-prêmios acumuladas, ou seja, dez anos de serviços.

possibilidades favorecem a instabilidade nos postos de trabalho e podem acarretar múltiplos contratos de trabalho, experiências distintas e diversos laços afetivos.

Considerando que o processo de aposentadoria pode ter repercussões diferentes para os servidores públicos, para isso, julga-se relevante tecer alguns apontamentos sobre a administração pública no Brasil e sobre as condições de trabalho da UEM.

Na administração pública no Brasil, há a sobreposição de três modelos, o modelo patrimonial, o modelo burocrático e o modelo gerencial (BRULON; OHAYON; ROSENBERG, 2012). O modelo gerencial começou a ser implantado com a Reforma do Aparelho do Estado ou Reforma da Gestão Pública, cujo objetivo era tornar o aparelho do Estado mais eficiente, focado em uma maior afirmação da cidadania e com a proposta de defender os direitos de cada cidadão. Ter um Estado ao mesmo tempo mais forte, mais capaz de fazer valer a lei, e mais democrático, melhor controlado pela sociedade pela adoção de formas modernas de gestão para atender de forma democrática e eficiente as demandas da sociedade (BRESSER-PEREIRA, 1998).

A questão central da Reforma implementada por Bresser, quando ministro do primeiro mandato presidencial do Governo Fernando Henrique Cardoso (Partido da Social-Democracia Brasileira - PSDB), foi reconstruir o Estado que surge em um mundo globalizado (BRESSER-PEREIRA, 1997), tornando-o mais capaz e eficiente (BRESSER-PEREIRA, 2008).

A reforma era “entendida dentro do contexto da redefinição do papel do Estado, que deixa de ser o responsável direto pelo desenvolvimento econômico e social para fortalecer-se na função de promotor e regulador desse desenvolvimento” (BRASIL, 1995). A proposta da reforma emerge como resposta a pressões sociais por melhores serviços e bom uso dos recursos públicos.

As propostas enfocam a descentralização e o redesenho das estruturas, a flexibilização organizacional, a criação de relações mais democráticas entre o Estado e a sociedade, a implantação de um modelo contratual e competitivo de ação estatal, a partir do qual se torna possível aumentar a efetividade das políticas públicas e a profissionalização (SOUZA, 2002). O objetivo é promover mudanças na estrutura da máquina administrativa, ao transformar o modelo burocrático pela adoção de estratégias e tecnologias de gestão mais adequadas aos desafios contemporâneos, complementa a autora.

A reforma tem compromisso com a flexibilização, com a horizontalização da gestão, na ênfase dos resultados e foco no cidadão. Esse é um modelo que requer maior autonomia de decisão dos gestores e conseqüentemente exige maior responsabilidade dos administradores que passam a ser avaliados pelos resultados efetivamente produzidos (SOUZA, 2002). O

modelo gerencial busca inspiração nas transformações do setor privado (BRULON; OHAYON; ROSENBERG, 2012).

O marco da Reforma é o Plano Diretor idealizado pelo então ministro Bresser Pereira que estabelece quatro setores no Estado: o núcleo estratégico, as atividades exclusivas, os serviços não exclusivos e a produção de bens e serviços para o mercado, como é o caso da Petrobras.

A proposta de reforma visava alterar a forma de gestão de unidades prestadoras de serviços não exclusivos (sociais nas áreas de saúde, educação, proteção ambiental, cultura, pesquisa científica, entre outros) como forma de modernização da gestão. Essa alteração consistia em transferir para o setor público não-estatal esses serviços (BRASIL, 1995).

Traessel e Merlo (2014) realçam que a reforma em busca do gerencialismo acarretou a precarização das relações de trabalho, principalmente pelo aumento das terceirizações, pela não contratação de trabalhadores efetivos para cobrir as vagas disponíveis e pelo aumento das vagas de temporários. Esse contexto pode influenciar na saúde, gerar sobrecarga, desgaste físico e mental nos servidores.

Chanlat (2002) corrobora com os autores supracitados, mas não discorre sobre o Brasil de forma específica em seus trabalhos. Ele argumenta que o gerencialismo⁹ está presente no mundo como um todo e que sua implantação pode levar ao aumento da sobrecarga de trabalho devido à redução de pessoal e às novas cobranças de desempenho e produtividade. Nas Instituições de Ensino Superior (IES) Brasileiras, pode-se verificar o aumento da cobrança de produção para os docentes, principalmente pelas metas de produção estabelecidas pela Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES). Em adição, o autor ressalta que o gerencialismo proporciona novas práticas de gestão de pessoal como as de contratação de servidores com contratos determinados ou terceirizados, minimizando ou desaparecendo a estabilidade do serviço público.

Por exemplo, na UEM, instituição estudada nessa pesquisa, a contratação de servidores nos últimos cinco anos, quando acontece, é, na maioria das vezes, feita por meio de processos seletivos para contratos temporários. Das contratações para docentes nos últimos cinco anos, 15 (quinze) concursos foram realizados para professores efetivos, enquanto foram feitos 37 (trinta e sete) processos seletivos para professores com contratos temporários. Já para cargos técnicos e administrativos, 38 (trinta e oito) processos seletivos foram feitos para contratos

⁹ O autor denomina o gerencialismo de *managerialismo*.

temporários e 25 (vinte e cinco) concursos foram abertos para cargos efetivos (UEM, 2018). Houve também a diminuição do repasse de verba do Governo Estadual para a universidade.

De acordo com os dados do Setor de Orçamento e Execução Orçamentária da Universidade, pode-se observar que, depois de 2014, o Governo Estadual diminuiu a verba repassada para o pagamento de despesas correntes (água, energia e outras despesas fixas da universidade). Em 2014, o valor repassado consistia em R\$ 17.315,23 milhões de reais enquanto, em 2017, o repasse correspondeu a R\$ 9.830,93 milhões de reais, ou seja, uma redução de 56,78%. Na área de investimentos, também houve uma significativa redução do valor investido, conforme se visualiza no quadro 01.

Nos anos de 2007 a 2010, o total do valor investido foi de R\$ 8.523,40 milhões. Já nos anos de 2011 a 2017, tal valor equivaleu a R\$ 3.622,58 milhões, ou seja, houve uma redução de 42,5% do total investido. Entretanto, ao analisar o quadro 01, pode-se perceber que no ano de 2017 houve um aumento dos investimentos do governo estadual na UEM. Esse valor de um milhão de reais (o qual resultou de uma negociação política) foi destinado especificadamente à infraestrutura do Campus de Ivaiporã.

Quadro 01 – Demonstração dos recursos transferidos para a UEM pelo Governo Estadual (em mil de reais)

Ano	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Outras despesas correntes	9.830	12.864	17.000	17.315	16.544	18.570	14.451	13.938	14.811	11.182	11.18
Investimentos											
Fonte	1.758	28	787	111	370	437	129	0	8.523	0	0

Fonte: Dados trabalhados a partir do Orçamento e Execução Orçamentária da Universidade Estadual de Maringá (PARANÁ, 2017).

Destaca-se que a diminuição dos investimentos acarreta a paralisação das construções de novos blocos, há a diminuição das reformas de salas de aula e as manutenções são requeridas com maior frequência, porém, há o aumento do tempo de espera para sua realização, assim como redução das verbas para a compra de materiais para laboratórios ou salas de aulas, entre outros prejuízos para essa instituição de ensino superior.

Nota-se que os baixos investimentos também implicam no trabalho realizado pelos servidores que ali atuam, como por exemplo, pode haver o aumento da sobrecarga de trabalho no setor de manutenções, professores em salas com pouca ergonomia e, às vezes, um número elevado de professores em salas de orientação pequenas.

Para Mancebo, Júnior e Leda (2016, p. 746), “os cortes das verbas para manutenção e renovação das IES são cada vez mais recorrentes, de modo que a infraestrutura física é

abandonada”. No entanto, os autores reconhecem que em muitas IES há núcleos de excelência, laboratórios bem equipados que são referência em pesquisa, mas que contrastam com a realidade de outros departamentos com recursos escassos. Esse apontamento feito pelos autores também reflete o caso da UEM. Na instituição, há departamentos com excelentes laboratórios e salas de aula equipadas, enquanto há departamentos precários que não têm banheiros para a utilização, bebedouros ou outras comodidades necessárias para o exercício do trabalho.

Essa disparidade pode influenciar na decisão de se aposentar e nas relações de trabalho. A qualidade da infraestrutura pode demonstrar um reconhecimento material sobre a importância daquele sujeito na instituição. Poucos investimentos em pesquisa e diversas negativas de solicitação de verbas ou de reparos podem dificultar a realização do trabalho e influenciar o sujeito a decidir se aposentar ou a buscar novos caminhos. Ao mesmo tempo em que altos investimentos em pesquisas e equipamentos para laboratórios ou compra de livros podem fazer com que o sujeito postergue sua decisão de se aposentar.

Nas condições apresentadas, o servidor público realiza um trabalho que, muitas vezes, não tem condições ergonômicas ideais, tendo que mobilizar sua inteligência prática para trabalhar com os poucos recursos disponíveis. Ainda, em algumas situações, tal servidor não recebe reconhecimento, ao menos em suficiência, sobre o trabalho realizado.

O pouco reconhecimento do trabalho dos servidores pode ser explicado por Ribeiro e Mancebo (2013), Chanlat (2002) e Souza e Moulin (2014). O servidor público, para Chanlat (2002), muitas vezes, pode ter sua imagem associada a pessoas que não trabalham e que se preocupam somente com o salário.

O autor destaca, ainda, que essa representação popular pode influenciar a imagem que o trabalhador tem de si mesmo e a identidade profissional, por ser um fator que diminui o reconhecimento social sobre o trabalho. Neste mesmo sentido, Souza e Moulin (2014) apontam que esse baixo valor social atribuído ao trabalho no setor público pode impactar na autoestima e nas relações entre subjetividade e trabalho desses sujeitos.

Ribeiro e Mancebo (2013) argumentam, dentro do mesmo ponto de vista, que a sociedade, de forma geral, enxerga os servidores pejorativamente como pessoas que pouco trabalham, não se atualizam e têm bons salários; salários que, em alguns casos, são considerados exagerados e pesados para a máquina financeira do Estado. As autoras citam, ainda, por outro lado, como limitações e dificuldades no trabalho público os orçamentos apertados e poucas condições para o desenvolvimento de trabalho, como a escassez de recursos materiais e humanos, limitações e dificuldades que estão presentes na UEM.

Entre as dificuldades encontradas para a realização do trabalho, Borsoi (2012) aponta que as diversas decisões tomadas rumo à precarização do trabalho impactam trabalhadores desde o menor grau até o maior grau de qualificação.

A pesquisadora aponta que o trabalho docente, muitas vezes, é feito fora da universidade (de modo geral, em casa), e para ela, essa prática dificulta a diferenciação do tempo de trabalho e de não trabalho, além de aumentar a jornada de trabalho para a qual o docente foi contratado, muitas vezes, para mais de 40 (quarenta) horas semanais. A possibilidade de trabalhar em casa foi avaliada pelos sujeitos pesquisados por Borsoi (2012), como um privilégio, ou seja, é vista como possibilidade de autonomia e de flexibilidade.

Esse tipo de flexibilização do local de trabalho para a casa pode impactar diretamente no processo de aposentadoria. A casa se torna uma extensão do trabalho e, quando o docente se aposenta, ele precisa criar novos sentidos e funções para aquela casa. Sentidos que vão além de “extensão do escritório”.

Outra característica do trabalho universitário, segundo Borsoi (2012), é a competição entre os docentes do mesmo departamento ou do mesmo programa de pós-graduação para conseguir bolsas ou verbas para equipar salas ou laboratórios, entre outras necessidades.

A competição, valor dominante da sociedade atual (SELIGMANN-SILVA, 2003), acaba facilitando a individualização do sujeito no ambiente de trabalho. Em consonância, Ferreira (2013) complementa que o modo de vida contemporâneo pode precarizar os laços de solidariedade, bem como aumentar o individualismo e o isolamento. O autor acrescenta ainda que essas características podem influenciar negativamente a construção da subjetividade e a saúde no contexto do trabalho. A individualização não favorece a criação de mecanismos de defesa coletivos e pode ainda facilitar o adoecimento.

Com a individualização, a luta coletiva com um objetivo comum fica esvaziada, há a diminuição e o enfraquecimento de movimentos reivindicatórios e dos espaços de transformação das adversidades (FERREIRA, 2013). Para o indivíduo que está ativo no mercado de trabalho, isso enfraquece sua voz e sua possibilidade de lutar contra possíveis sofrimentos decorrentes da organização do trabalho.

No processo de aposentadoria, a individualização pode levar o sujeito a se sentir sozinho mesmo enquanto há outras pessoas passando pelo mesmo momento. Isto pode dificultar o compartilhamento de sentimentos, visto que não há colegas para que ele possa tirar dúvidas ou trocar experiências e partilhar suas incertezas.

Conforme apresentado, a individualização pode ter consequências tanto para o indivíduo que está para se aposentar quanto para o indivíduo que trabalha. Ferreira (2013, p. 278) afirma

que “A percepção do isolamento e da impossibilidade de contar com o apoio dos demais trabalhadores pode ser mais devastadora do que as violências decorrentes do assédio moral, por exemplo”.

A individualização está presente tanto no contexto público quanto no privado. Apesar dela, do baixo investimento do Estado na Instituição de Ensino Superior (IES) estudada, do pouco reconhecimento e das dificuldades encontradas no dia-a-dia de trabalho, o servidor público ainda tem alguns benefícios, como por exemplo, a estabilidade e, no caso dos servidores públicos do Estado do Paraná, as licenças remuneradas.

As licenças remuneradas são um benefício disponível por tempo de serviço, é chamado de afastamento por licença-prêmio. As licenças-prêmio são regulamentadas pelo Estatuto do Servidor dos Funcionários Cíveis do Paraná (1970). De acordo com o artigo 247, o servidor público, a cada dez anos de trabalho sem afastamento da função, tem direito a licença especial de seis meses com remuneração e vantagens, e após cada quinquênio, o funcionário já pode requerer a licença especial de três meses com todos direitos e vantagens de seu cargo efetivo (PARANÁ, 1970).

Esse benefício pode ser considerado uma vantagem para o servidor por possibilitar um tempo longe das atividades rotineiras do trabalho formal, seja para cuidar dos filhos, casar, cuidar da família ou realizar estudos em outro país. No entanto, alguns servidores não utilizam as licenças-prêmio e, em geral, elas ficam acumuladas. Quando um servidor público solicita a aposentadoria, a Pró-Reitoria de Recursos Humanos da universidade sugere a utilização das licenças-prêmio acumuladas e muitos as utilizam como um período de afastamento pré-aposentadoria. Esse período pode favorecer ou não a vivência do momento subsequente, dependendo de como foi ou será usufruído.

Dentro do contexto apresentado, é necessário compreender como são os desdobramentos do processo de aposentadoria e as mudanças que ela pode proporcionar.

4. APOSENTADORIA

O objetivo deste capítulo é compreender o processo de aposentadoria no cenário contemporâneo com ênfase nos aspectos subjetivos e da saúde biopsicossocial do sujeito. No primeiro tópico, apresenta-se uma abordagem sobre a história da aposentadoria e o cenário

atual. No segundo tópico, discorre-se sobre os possíveis sentidos da aposentadoria e, por fim, os intitulados programas de preparação para aposentadoria.

4.1. APOSENTADORIA COMO UM PROCESSO NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO

Primeiramente, entende-se necessário contextualizar historicamente a aposentadoria e as mudanças que esta proporciona para as diversas esferas da vida do indivíduo em um cenário contemporâneo. No decorrer do texto, são levantados os pontos “positivos” e “negativos” da aposentadoria e a forma como esta impacta o sujeito no âmbito familiar, social e em sua relação com o trabalho.

Na sociedade antiga, quando o idoso se tornava incapaz, ele parava de trabalhar e a família era responsável por seus cuidados (BEAUVOIR, 1990). Diz a autora que foi somente no século XIX que a Bélgica e a Holanda começaram a disponibilizar pensões para os trabalhadores do setor público. Cita que, na França, os funcionários públicos e os militares recebiam as pensões após os anos de trabalho. Posteriormente, o benefício se estendeu aos trabalhadores em funções perigosas como ferroviários, mineiros, operários de arsenais, entre outros.

Há registros de que a Alemanha organizou o sistema de seguros para cobrir além dos acidentes de trabalho, os trabalhadores com idade avançada, realça Beauvoir (1990). O benefício começa a ganhar estrutura, passa a ser adotado por outros países e a ser concedido depois de muitos anos de trabalho e uma idade determinada, completa a autora. De acordo com as pesquisas de Gagliardi (2013), a aposentadoria tem passado por transformações desde a época da sua institucionalização, em torno de 1923, e tem se modificado e se moldado diante do cenário econômico, social e político de cada país.

No Brasil, as iniciativas para criar um órgão responsável pelas aposentadorias começaram na década de vinte¹⁰. Na época, tal órgão era denominado de Caixas de Aposentadoria e Pensão (CAP) (BATICH, 2004). Ainda incipiente, a proposta das CAPs era destinada apenas para determinados grupos de trabalhadores urbanos e representava a sociedade civil, sendo administrada por empregados e empregadores, com pouca intervenção do setor público, expõe a autora.

A partir de 1930, a autora relata que houve um aumento da interferência do governo nas CAPs. Estas foram substituídas pelos Institutos de Aposentadoria e Pensão (IAP), também

¹⁰ Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923, Lei Eloy Chaves (SILVA; SILVA 2019).

organizados de acordo com a categoria profissional e sem abranger os trabalhadores rurais. Em 1966, todos os IAPs foram unificados e foi criado o Instituto Nacional de Previdência Social (INPS).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, foram assegurados direitos como o de bem-estar social, a segurança e a assistência social, os quais passaram a ser direitos daqueles que estavam no mercado de trabalho formal e também dos trabalhadores rurais (BATICH, 2004). A autora acrescenta que em 1990, o INPS foi substituído pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), órgão responsável pelas aposentadorias atualmente.

Da mesma maneira que a institucionalização da aposentadoria no Brasil foi moldada e transformada com os anos, a aposentadoria para cada trabalhador é configurada por vários aspectos no decorrer da vida. Isso significa que a “aposentadoria deve ser interpretada como um processo, um conjunto de adaptações ao longo do tempo, mais do que como um evento” (ZANELLI, 2000, p.172).

Vale ressaltar que o termo “processo” pode ser interpretado como o conjunto de etapas e atividades, nem sempre em ordem lógica, mas que trazem resultados. A aposentadoria é resultado de momentos anteriores a ela, anteriores, até, ao início da carreira (ZANELLI, 2012).

É um processo diferente para cada um, especialmente porque é inerente aos diversos aspectos sociais, familiares, pessoais, culturais e fatores socioeconômicos (RODRIGUES *et al*, 2005). É um processo subjetivo que envolve crenças, emoções e a percepção de mundo de cada sujeito (ZANELLI, 2000). Assim, cada sujeito vai perceber a aposentadoria de uma forma diferente, de acordo como o meio sociocultural em que está inserido.

A época da aposentadoria pode gerar ansiedades no indivíduo por permitir modificações nas relações já existentes entre este e o sistema social, também pela possibilidade de perda do vínculo com o trabalho e o que esta atividade pode representar, por exemplo, o pertencimento a uma organização e rotina estruturada (RODRIGUES *et al.*, 2005; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). As possíveis mudanças na rotina podem gerar sentimentos como incertezas e intranquilidade e são discutidas por Zanelli, Silva e Soares (2010).

Esses sentimentos podem ser desencadeados em virtude das modificações decorrentes deste processo. Constata-se que pode haver a redução da renda familiar, a possível diminuição do vínculo com colegas de trabalho e do status que o trabalho proporcionava; mudanças que podem facilitar estados como a diminuição da autoestima, sentimentos de isolamento, inutilidade, desatualização ou, até mesmo, o aparecimento de doenças/disfunções como a depressão, a ansiedade, o alcoolismo e, também, radicalmente, propiciar o suicídio (RODRIGUES *et al.*, 2005).

Para alguns pesquisadores, devido às múltiplas características deste processo de transição, é comum que alguns indivíduos não saibam como enfrentar essa nova etapa e podem adoecer (RODRIGUES *et al.*, 2005). Por outro lado, há também indivíduos que passam pelo processo de uma maneira saudável e podem, de acordo com Zanelli (2000), vivenciar esse processo como uma possibilidade de se desenvolver pessoalmente e desenvolver potencialidades.

É um momento ambivalente em que o sujeito pode sentir alívio e estar apreensivo, pode ver a aposentadoria como um prêmio ou como um castigo. É um momento em que o sujeito vive uma dicotomia, pode ter esperanças em melhorar a qualidade das relações familiares, em ter mais possibilidades de lazer ou ganhos extras, mas, ao mesmo tempo, tem medo da instabilidade econômica, medo de adoecer e da velhice (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Para algumas pessoas, a iminência da aposentadoria pode ter significados positivos, como por exemplo, a possibilidade de ter um tempo maior para realizar sonhos deixados para trás, liberdade, flexibilidade de horário e autonomia sobre a organização do tempo além de poder ser vista como uma recompensa pelos anos trabalhados (AUGUSTO; NETO, 2016). No mesmo sentido, Panozzo e Monteiro (2013) indicam que a aposentadoria pode permitir tempo para a prática de exercícios físicos e ampliação de momentos de prazer. No entanto, Zanelli (2012) alerta que, muitas vezes, as possibilidades de lazer estão atreladas às possibilidades econômicas.

Em outras situações, a aposentadoria pode adquirir significados negativos tanto para o sujeito quanto para a sociedade atual. Ela pode ser associada como a perda do lugar no ambiente de trabalho e, para algumas pessoas, pode impactar a autoestima (ZANELLI, 2000). Isso porque o trabalho pode possibilitar autonomia, autorrealização, satisfação e criação de vínculos sociais, contribui para a constituição do sujeito (BITTENCOURT *et al.*, 2011) e pode representar, entre outras coisas, a possibilidade de aquisição de bens e certo status econômico e social (ZANELLI, 2000).

O deixar de trabalhar e de produzir, em uma sociedade que valoriza a produção, acaba por marginalizar aqueles que são inativos (CORREA, 2009; ZANELLI, 2000) como, por exemplo, aposentados e desempregados. Os aposentados, além de serem estigmatizados por não produzirem, são excluídos também por estarem na terceira idade, idade relacionada ao término da vida. Muitas vezes, são vistos como pessoas que não conseguem acompanhar as mudanças

da pós-modernidade¹¹, estão perdidos na velocidade exigida, segundo Correa (2009). Além do contexto contemporâneo que valoriza a produção, etimologicamente, o termo aposentar-se deriva do verbo latino “*pausare*” cujo significado é parar, descansar, cessar. Em Francês, corresponde ao verbo “*retraiter*” que significa isolar-se, recolher-se em casa. O termo inglês “*to retire*” a definição é de ir embora, recolher-se (VASCONCELOS FILHO, 2007). Em uma perspectiva diferente dos idiomas anteriores, o termo em espanhol para aposentadoria é “*jubilación*” que significa, em português, estar alegre ou ficar contente de acordo com o Dicio (2019).

É uma construção histórica e social que leva os aposentados a se limitarem e a se perceberem, muitas vezes, com essa ineficácia ou como alguém que sempre está descansando (ZANELLI, 2012). O aposentado pode se comportar como inativo, confirmando “o que se espera dele”. Sendo assim, os estereótipos podem influenciar o comportamento até que se torne real, o que pode levar à dificuldade em participar de atividades; é quando a crença leva à realização (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Na pesquisa de Silva e Helal (2017), os entrevistados veem o termo aposentadoria de forma negativa, e é tido como sinônimo de inatividade, diminuição dos relacionamentos sociais, não reconhecimento, não pertencimento e “não-vida”. Para os pesquisadores, é como se os entrevistados valorizassem somente a vida para o trabalho e a aposentadoria fosse vista como inutilidade e sem valor social. Essa situação é denominada, segundo Beauvoir (1990), de aposentadoria-catástrofe, quando os trabalhadores encaram a aposentadoria com apreensão e evitam pensar sobre ela.

Evitar refletir sobre esse momento pode intensificar ainda mais a dificuldade de adaptação para a aposentadoria quando esta for efetivada, uma vez que a reflexão e a preparação são importantes para auxiliar o processo de transição.

Para Beauvoir (1990) essas expressões de receio em relação à aposentadoria e o parar de trabalhar podem ser justificadas pelo contexto em que vivemos:

A tragédia da velhice é a radical condenação de todo um sistema de vida mutilador, um sistema que não fornece à imensa maioria das pessoas que fazem parte dele uma razão de viver. O trabalho e a fadiga mascaram essa ausência: ela se descobre no momento da aposentadoria. É muito mais grave do que o tédio. Ao envelhecer o trabalhador não tem mais lugar no mundo, porque, na verdade, nunca lhe foi concedido um lugar: simplesmente, ele não

¹¹ Termo utilizado por alguns autores (HARVEY, 1992) para falar sobre o contexto contemporâneo. Contexto marcado pelas constantes desconstruções, pelas diferentes realidades que coexistem, pelo efêmero e o descontínuo (HARVEY, 1992).

tivera tempo de perceber isso. Quando se dá conta, cai numa espécie de desespero bestificado (BEAUVOIR, 1990, p. 340).

A aposentadoria é o momento em que o sujeito se depara com ele mesmo e tem que se adaptar a novas atividades e (re)criar novos significados de vida (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010), na tentativa de adaptar o tempo que antes era ocupado pelo processo produtivo. Processo produtivo, muitas vezes alienador e que faz com que a aposentadoria seja vivenciada como perda do sentido da vida ou como morte social, como afirmam os autores.

Além das dificuldades de reorganização do tempo livre, a redução do ganho financeiro do idoso pode impactar no processo de ressignificação da identidade e na vivência da aposentadoria. O tempo livre pode se tornar ocioso pelo afastamento dos colegas de trabalho, pela dificuldade financeira em participar de outras atividades de lazer ou de aprendizado e, nesses momentos, o tédio e a solidão podem acometer o aposentado (ZANELLI, 2000).

A redução do poder financeiro também pode influenciar na saúde do aposentado, dificultando a compra de medicamentos e na realização de procedimentos médicos. Esse fator pode ser verificado nos estudos de Silva e Helal (2017) que confirmaram que a aposentadoria no Brasil não abrange as necessidades de sobrevivência de muitos aposentados. Segundo Zanelli (2012), a redução financeira da aposentadoria pode favorecer sentimentos de insuficiência, incompetência, falta de tempo para as realizações e percepção de finitude.

A redução dos rendimentos financeiros pode ser constatada como uma realidade também para sujeitos com maiores rendimentos financeiros, como por exemplo, executivos. Marra (2013) relata que alguns executivos aposentados tiveram queda no padrão de vida por não terem realizado um planejamento financeiro e um sujeito teve uma queda no padrão de vida mesmo realizando o planejamento financeiro. Para o grupo pesquisado, as principais atividades de lazer eram viajar, utilizar a internet, leitura, práticas de esportes, aulas de ginástica e de música. Cabe ressaltar que essas possibilidades de lazer, muitas vezes, não estão acessíveis à maioria da população de aposentados no Brasil.

Uma das possibilidades para mitigar os efeitos da redução dos ganhos financeiros é a realização de um planejamento ao longo da vida e a participação em programas de preparação para aposentadoria¹². Estes, geralmente, incluem módulos voltados para as finanças pessoais, no entanto, para uma preparação financeira sustentável é necessário, muitas vezes, dispor de um tempo maior de organização e economia, em comparação com o tempo que os programas oferecem atualmente.

¹² Os programas de preparação para aposentadoria serão abordados com maior profundidade no tópico 3.3.4.

No âmbito familiar, a interação com os membros da família pode adquirir novas formas com o decorrer da aposentadoria. O ritmo acelerado do trabalho, as exigências e as sobrecargas do trabalho acabam trazendo como resultado uma diminuição de momentos de lazer, cuidados com a saúde, tempo com a família e amigos. Quando a aposentadoria chega, o sujeito tem que reaprender a equilibrar e a se comportar em espaços externos ao trabalho, é um momento em que o sujeito precisa refletir e redefinir prioridades na vida pessoal (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Quando o sujeito não se engaja em novas atividades depois da aposentadoria, ele pode ficar mais tempo em casa que o habitual. O “ficar em casa” pode fortalecer os vínculos com a esposa e com os filhos, mas também pode propiciar o surgimento de conflitos dependendo da qualidade da interação e das experiências antes da aposentadoria. (ZANELLI, 2012).

Quando os filhos já saíram de casa, os netos podem ser uma fonte de significados e satisfação, mas também pode haver desacordos em relação à criação ou ao estilo de vida. Os familiares são importantes influências na vida do aposentado, pois eles facilitam a reconstrução da identidade por meio do apoio dado ao aposentado (ZANELLI, 2012).

Em paralelo às mudanças familiares, as relações sociais também se transformam com a aposentadoria. A pesquisa de Marra (2013) com os executivos mostrou que pode haver a perda das amizades junto com o vínculo profissional, mas por outro lado, por meio das novas atividades em que o sujeito se engaja, outras amizades podem ser criadas.

Para a pesquisadora, manter as amizades com os colegas de trabalho é uma forma de se perceber como pertencente ao antigo grupo de trabalho, é um vínculo que mantém a identidade profissional. A autora cita, também, que além das amizades, existem os relacionamentos socioprofissionais, relacionamentos interessados no poder e no status profissional dos pesquisados. No caso, podem diminuir muito com a aposentadoria, o que pode facilitar o aparecimento de sentimento como a perda de valor em seu grupo social. Zanelli (2012), no mesmo sentido, afirma que, muitas vezes, o círculo de amizades é voltado para as pessoas de convivência no cotidiano e o afastamento do contexto de trabalho decorrente da aposentadoria pode enfraquecer os laços sociais.

A aposentadoria, como um todo, “É um momento oportuno para resgatar aspectos simples e importantes da vida, mas que fazem diferença significativa para a busca da felicidade humana” (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 37).

Este tópico mostrou as possíveis mudanças na rotina do trabalhador com a aposentadoria. Depreende-se que as mudanças em cada esfera da vida (familiar, social, econômica e a relação com o trabalho e com o tempo livre) têm seus pontos positivos e

negativos. A forma com que essas vivências vão ser caracterizadas depende de como o sujeito construiu as suas relações durante a vida. Na linha de discussão desta dissertação tem-se que a aposentadoria não é um evento isolado, mas sim um evento complexo e permeado de múltiplas variáveis. São exatamente as diversas possibilidades para a aposentadoria que serão discutidas no próximo tópico.

4.2 AS POSSIBILIDADES DA APOSENTADORIA

No Brasil, a aposentadoria não significa necessariamente sair do mercado de trabalho. Há trabalhadores que desejam continuar trabalhando no mesmo local, mas há os que migram para novas oportunidades. Por outro lado, há aqueles que resolvem sair do mercado de trabalho efetivamente (MENEZES; FRANÇA, 2012). Dentro desse contexto, esse tópico abordará as diversas possibilidades de significado que a aposentadoria pode adquirir.

O momento da aposentadoria pode representar para o sujeito uma alternativa para adaptação a novas situações do cotidiano. Zanelli (2000) lembra que entre as opções que o sujeito tem, a aposentadoria, na maioria das vezes, pode se caracterizar como um momento de readaptação. Pode representar, nessa transição, uma etapa da vida que propicia a reconstrução da identidade pessoal por meio da busca de novos objetivos, papéis e pontos de referência (RODRIGUES *et al.*, 2005).

Com as transformações do vínculo com o trabalho oriundas da aposentadoria, a necessidade de reconstruir a identidade aparece. A identidade pessoal é o modo que o sujeito se configura como pessoa e se identifica perante a sociedade como único. É a percepção de si mesmo e é construída por meio de etapas históricas e do contexto social (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

A reconstrução da identidade pessoal se torna necessária em decorrência da alta valorização do papel profissional no contexto atual. Papel que é reconhecido, prestigiado e que tem poder e influência na construção das identidades profissionais (ZANELLI, 2000). O autor acrescenta que, com a aposentadoria, o papel profissional se transforma. Zanelli Silva e Soares (2010, p.25) justificam que “nossa autoimagem ocupacional é uma parte essencial de nossa autoimagem total” e é devido a essa perda da identidade profissional que a maioria dos problemas da aposentadoria acontece (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Caso o aposentado opte pela saída do mercado de trabalho, ele não é mais visto da mesma forma, pode perder prestígio, ser desvalorizado, já que na visão da maioria das pessoas

é o papel profissional que traz sentido à vida. No entanto, o papel profissional é diferente para cada um. Isso ocorre devido aos significados e grau de importância que cada sujeito dá ao papel profissional explica Zanelli (2000). Cada sujeito tem uma relação diferente com seu trabalho, cada um se organiza de maneira distinta com seus valores sociais e pessoais. Há aqueles que são reconhecidos por atividades externas ao trabalho, por exemplo, esportes, *hobbies* ou outras habilidades.

Quando o sujeito é reconhecido por outros papéis além do profissional, a aposentadoria e a possibilidade de reconstrução da identidade podem transcorrer com maior facilidade. Zanelli (2012) ressalta que um fator importante para a reconstrução da identidade é o apoio que o aposentado percebe que tem. É um momento em que a participação da família e dos amigos vai auxiliar no desenvolvimento de uma nova percepção do aposentado sobre ele mesmo. O apoio familiar é importante já que a identidade, para a PdT, é construída na relação com o outro (MACÊDO; HELOANI 2013).

O caminho de reconstrução da identidade pode acontecer por meio da inclusão em novos grupos sociais. Ação que requer adaptações a uma realidade psicossocial diferente, o aposentado pode adquirir novas autopercepções e formas de ocupação do tempo. (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010 e ZANELLI, 2000). É um período que abre possibilidades de escolhas que podem superar o *status* negativo de ócio, vinculado a essa faixa etária e favorecer o desenvolvimento pessoal nessa fase da vida (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Devido à necessidade que as pessoas sentem de o tempo estar sempre ocupado, no contexto contemporâneo, os aposentados costumam buscar projetos e atividades para serem reconhecidos, bem como criar laços sociais de modo a preencher o tempo que antes pertencia ao trabalho formal. Os aposentados se engajam em novas atividades na busca por se sentirem úteis, ou começam a fazer parte de um novo grupo social, ou procuram complementar a renda para não ficarem completamente inativos em uma sociedade que não valoriza o tempo livre e o ócio. São alternativas para a inserção na sociedade a fim de evitar estereótipos e de se manter no ritmo dos “produtivos”, dos não aposentados (BITTENCOURT *et al.*, 2011).

São essas atividades que possibilitam a socialização do sujeito com certa flexibilidade, como, por exemplo, passar a desenvolver trabalhos voluntários, atividades físicas, cursos, momentos de lazer com a família, entre outras. Com a nova rotina, o grupo do trabalho, geralmente, é substituído por outras atividades que não têm controle de regras ou horários (BITTENCOURT *et al.*, 2011).

No decorrer da aposentadoria, os sujeitos podem construir e se engajar em diversos projetos. Costa (2009) estudou os projetos de futuro para aposentados e os organizou em 6

grandes grupos, dos quais 3 tinham maior representatividade. O terceiro grupo se caracterizava por atividades de lazer, era representado pela vontade do aposentado em focar em práticas de esportes, *hobbies* e atividades artísticas.

O segundo grupo com maior representatividade era relacionado a projetos e atividades prazerosas diversas. Consistia na valorização da convivência com a família e com os amigos, na vontade de promover melhorias sociais como voluntariado e momentos de expressar sentimentos positivos. O primeiro grupo, com maior representatividade, era voltado para a adaptação e superação das dificuldades na aposentadoria. É a busca por se sentir ativo, por uma função social, pela administração do tempo livre e a busca por outros sentidos além do trabalho (COSTA, 2009).

As atividades voluntárias e de engajamento social podem ser enquadradas nos segundos e terceiros grupos citados acima. Como exemplo dessas atividades, pode-se ter a participação em programas como de responsabilidade social e de preservação do meio ambiente. A participação nesses tipos de programas pode facilitar que a aposentadoria adquira um significado além da perda da identidade profissional. São programas que incentivam uma sociedade justa e que podem contribuir para a ampliação da consciência social dos aposentados, da consciência do propósito de vida e do significado da existência (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Em consonância com o autor citado, Alvarenga *et al.* (2009) afirmam que o trabalho voluntário possibilita a ajuda mútua. Os aposentados auxiliam outras pessoas e, ao mesmo tempo, sentem-se úteis e inseridos na sociedade. É uma troca que pode possibilitar melhora na saúde, na qualidade de vida e o equilíbrio emocional com a aposentadoria.

Além das possibilidades de começar a participar de atividades voluntárias ou ingressar em novos grupos sociais, o aposentado pode buscar uma nova oportunidade de carreira. Essa redefinição da carreira pode ser feita por meio da utilização de conhecimentos adquiridos no decorrer da vida profissional ou por meio da busca por capacitações, como cursos rápidos ou até cursos de graduação.

O retorno à atividade profissional pode ocorrer não só pela necessidade do vínculo social ou da necessidade de se sentir produtivo. Beauvoir (1990) aponta que, frequentemente, o aposentado é obrigado a voltar a trabalhar devido às dificuldades financeiras que são encontradas e, muitas vezes, há a dificuldade de recolocação profissional.

Para a autora, a dificuldade de recolocação profissional acontece devido à diminuição de algumas habilidades valorizadas no contexto profissional (rapidez de ritmo, memória, adaptação, entre outras). As habilidades dos trabalhadores que são reduzidas com o

envelhecimento não são complementadas pelo o aumento de outras habilidades (a pontualidade o método, a disciplina, a prudência e a regularidade de ritmo) no ponto de vista dos empregadores (BEAUVOIR, 1990). Essa dinâmica pode aumentar a dificuldade em retornar ao trabalho.

Adicionalmente às possibilidades de aposentadoria que foram expostas, é frequente encontrar aposentados que escolheram se dedicar à família e à casa, em vez de procurar novas atividades. Zanelli, Silva e Soares (2010) ressaltam que, com a aposentadoria, as possibilidades de realização de atividades familiares de lazer se tornam concretas, como, por exemplo, passeios com os filhos ou com o(a) cônjuge, filmes em família, entre outras.

No entanto, é importante que o processo de redefinição e reinserção do aposentado em diversos contextos não mude radicalmente hábitos ou costumes adquiridos e valiosos para a qualidade de vida (VITOLA, 2004 *apud* ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). A literatura coloca que é relevante que o aposentado consiga reconhecer a possibilidade de fazer escolhas para além dos conceitos ou símbolos dessa faixa etária, de forma a favorecer seu desenvolvimento pessoal. (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Conforme apresentado no começo do capítulo, a aposentadoria é um processo psicossocial em que as singularidades são situadas nos meios social, cultural e político, que pode adquirir várias formas e é rica em possibilidades. As possibilidades podem ser direcionadas por meio de orientações para a aposentadoria, assim como a reconstrução da identidade pode ser facilitada por meio dos intitulados Programas de Preparação para Aposentadoria (PPAs) que serão discutidos no próximo tópico.

4.3 PROGRAMAS DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA

Os pesquisadores que discorrem sobre os Programas de Preparação para a Aposentadoria (ZANELLI, 2012; FRANÇA; SOARES, 2009; SOARES *et al*, 2007; RODRIGUES *et al*, 2005; ZANELLI, 2000) destacam a importância de haver um planejamento para esse momento da vida do sujeito.

O planejamento é considerado uma das melhores alternativas para reduzir a ansiedade e os riscos na transição para aposentadoria. O planejamento também propicia o aprendizado sobre como lidar com os estressores potenciais da aposentadoria (perdas da atividade de trabalho, do status, dos relacionamentos, do reconhecimento profissional, entre outros) e vai além do aspecto financeiro (ZANELLI, 2012).

Entretanto, assim questiona-se: mesmo depois de 30 ou 35 anos o trabalhador está preparado para os desafios da aposentadoria? Como se planejar para a situação que se coloca na pré-aposentadoria?

A literatura tem mostrado que são os PPAs que podem contribuir para a realização de um planejamento mais adequado nesse período da vida e podem suscitar caminhos com qualidade de vida após a aposentadoria.

No Brasil, os PPAs começaram a ser desenvolvidos na década de 1980 (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010) e são regulamentados como direito pelo Estatuto do Idoso¹³. No artigo 28, parágrafo segundo, do Estatuto do Idoso, é descrito que o poder público deverá criar e estimular programas de preparação dos trabalhadores para a aposentadoria com um ano de antecedência, no mínimo. O artigo estabelece que os programas serão realizados por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme os interesses dos sujeitos, e de esclarecimento sobre direitos sociais e de cidadania (BRASIL, 2003).

Zanelli, Silva e Soares (2010, p.43) afirmam que o PPA pode ser compreendido no “[...] no sentido de tomada de consciência ou reflexão, que consiste na busca de novas áreas de interesse para o aposentado, incentivando-o à descoberta de potencialidades e prevenção de conflitos que possam emergir”. Já para França (1999, p.21) “A preparação para a aposentadoria, como processo educativo, é contínuo e deve estar relacionada a um planejamento de vida remanescente, atual ou a ser reformulado”.

O principal objetivo de um PPA é construir um espaço para que os aposentados enfrentem essa etapa munidos de melhores condições, mais segurança e clareza, além de fornecer subsídios para que o sujeito consiga reorganizar seu papel social e adquirir reconhecimento, senso de utilidade e ser valorizado socialmente (RODRIGUES *et al.*, 2005). Consiste, ainda, em “apresentar para o funcionário condições e meios para ter uma boa aposentadoria e saber desfrutá-la, ocupando seu tempo com atividades prazerosas e salutaras” (SILVA *et al.*, 2009, p. 1).

É tido como um programa que incentiva descobertas de possibilidades, conhecimento de limitações, facilita a prevenção de conflitos e auxilia na busca de novas áreas de interesse. Pode auxiliar na reinterpretação de conceitos, emoções e valores, assim como na reelaboração de estigmas e preconceitos sobre o aposentado. É um momento que pode propiciar ferramentas

¹³ A Lei nº 10.741/2003 regulamentou o Estatuto do Idoso. Seu principal objetivo é proteger a população idosa brasileira, considerando suas demandas, suas vulnerabilidades e, acima de tudo, seus direitos humanos (BRASIL, 2003).

para emancipação e autorrealização (ZANELLI, 2000). Os temas abordados no PPA colaboram para que os relacionamentos interpessoais e os diversos espaços de inserção do aposentado tomem uma nova configuração (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

O espaço de reflexão do PPA busca integrar os diversos fatores presentes no processo de aposentadoria, tais como: bem estar físico, social e psicológico, aspectos relacionados à saúde e ao envelhecimento, relacionamentos sociais e familiares, bem como deve direcionar e informar o sujeito dos trâmites burocráticos da aposentadoria e também trabalhar com planejamento financeiro.

Os programas podem ainda trabalhar com assuntos que dependem do interesse dos participantes, como, por exemplo, orientar para a organização de pequenos negócios, para assumir papéis voluntários ou outros de acordo com as aptidões e interesses do grupo. Os PPAs podem trabalhar esses assuntos por meio de palestras reflexivas, análises e dinâmicas de grupo, da mesma maneira que podem incluir familiares ou o cônjuge do aposentado (ZANELLI, 2000).

França e Soares (2009) afirmam que, para a construção de projetos futuros para a aposentadoria, é importante considerar não só a centralidade do trabalho, como também aspectos psicológicos e sociais, além de dificuldades de identificação que acompanham a aposentadoria, para assim pensar na construção de um PPA e nas possibilidades de elaboração de novos projetos de vida. É um momento de socialização que constrói a base para a reelaboração de valores, atitudes e percepções, assim como atua como facilitador no desenvolvimento de novos projetos que podem ser desenvolvidos pelos participantes (ZANELLI, 2000).

Dessa maneira, é essencial que os profissionais que atuam na preparação para a aposentadoria enxerguem o sujeito como um todo, como um sujeito que se relaciona em diversos contextos, incluindo o cenário do trabalho e a história pessoal de cada um. Zanelli, Silva e Soares (2010) acrescentam que a equipe tem que construir relações genuínas de ajuda para que os próprios aposentados encontrem as respostas que procuram. Para contemplar os aspectos cotidianos e ter ações voltadas para a promoção da qualidade de vida, é interessante que profissionais da Psicologia atuem em parceria com uma equipe multidisciplinar (RODRIGUES *et al.*, 2005). A equipe multidisciplinar pode ser composta por médicos, fisioterapeutas, educadores físicos, psicólogos, nutricionistas, enfermeiros e outros profissionais que atuam com a saúde do idoso.

Além dessa equipe que conduz os trabalhos, os outros participantes do grupo também têm um papel importante, uma vez que costumam compartilhar experiências e conhecimentos. Isto propicia a construção de um ambiente favorável ao processo, abre espaço para o despertar

das aptidões de cada um e cria condições ao desenvolvimento pessoal do participante. Nesse sentido, tanto os participantes quanto o coordenador são responsáveis pelo bom resultado do programa (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Conforme já mencionado na dissertação, os autores afirmam que o parar de trabalhar em uma sociedade que supervaloriza o consumo e a produtividade pode gerar alguns episódios como separações conjugais, facilitar o adoecimento, a ansiedade e a depressão. Dessa maneira, os PPAs procuram apoiar a transição para a aposentadoria e convidar o sujeito a exercitar a construção de possíveis caminhos para além do fim da carreira (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

5. METODOLOGIA

5.1. METODOLOGIA EM PSICODINÂMICA DO TRABALHO

O método para a coleta de dados utilizado nesta dissertação é o que a Psicodinâmica do Trabalho propõe. O princípio de pesquisa da clínica do trabalho é diferente das ciências empírico-analistas, cujo objetivo é testar hipóteses. Na abordagem proposta, busca-se a interpretação da fala, a procura pela (re)construção do sentido do trabalhar (MENDES, 2007).

Dessa forma, a finalidade não é descrever objetivamente a relação homem e trabalho, mas sim compreender o que os trabalhadores falam sobre a demanda. A objetividade dos fatos por si só não é tão valorizada, e da mesma forma que na psicanálise, há um maior interesse pela versão do que pelo fato em si, assim como o foco é na vivência subjetiva (DEJOURS, 2011).

Durante a pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho, os sujeitos são instigados a compartilharem interpretações próprias sobre a organização do trabalho e do não trabalho, as quais, durante o processo, são transformadas e elaboradas, bem como, posteriormente, são criadas alternativas com o objetivo de intervir na organização das atividades (DEJOURS, 1994). No caso do estudo realizado com aposentados, os próprios sujeitos propuseram formas de transformar o tempo-espaço do “não-trabalho”.

De forma geral, as pesquisas nessa abordagem buscam elaborar a vivência do sofrimento, com vistas a compreender a forma que cada um se relaciona com a organização do trabalho e também perceber o que, na vivência laboral, gera pressão, dificuldades ou desafios que possam promover tanto sofrimento quanto prazer (DEJOURS, 1994).

Portanto, é importante identificar as expressões de sofrimento, as defesas contra este e a utilização do sofrimento. Os aspectos que facilitam o desenvolvimento da vivência subjetiva

de sofrimento, podem ser: a organização prescrita do trabalho, a organização real do trabalho, a gestão humana da distância entre organização prescrita e organização real do trabalho, as relações entre o sofrimento e outras analogias (DEJOURS, 1994). Por isso, durante a pesquisa, a aposentadoria não será analisada como um fator isolado, mas sim relacionada com o trabalho realizado ao longo da vida, com as atividades praticadas fora do ambiente de trabalho, ou seja, de uma maneira multideterminada.

Mendes (2007) adapta o método de pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho proposto por Dejours acrescentando algumas variações, no entanto, os princípios centrais da psicodinâmica são mantidos. Uma de suas variações é a utilização da entrevista individual que é, também, adotada para essa pesquisa. A entrevista é:

Uma técnica para coletar dados centrada na relação pesquisadores-pesquisados e na fala-escuta-fala dos conteúdos manifestos e latentes sobre a organização do trabalho, as vivências prazer-sofrimento, as mediações, e os processos de subjetivação e de saúde e adoecimento (MENDES, 2007, p. 69).

As premissas básicas da entrevista, para a autora, são a escuta e as hipóteses, as quais são formuladas previamente. Além disso, as mesmas devem guiar as questões da entrevista e o roteiro não pode ser rígido. Mendes (2007) aponta que a atitude do pesquisador tem que ser clínica, criando vínculos e centrando-se na relação subjetiva do entrevistado com o discurso, devendo haver uma preocupação com sujeito para que ele não caia na posição de objeto.

A autora explica que devido à fala ser enviesada de uma forma que mantém a organização do trabalho, a escuta precisa ser atenta para compreender as mediações para que os processos intersubjetivos relacionados ao trabalho sejam entendidos. Antes da entrevista será realizado o *rapport*, que é a criação de um vínculo de confiança que permite a fala livre entre o pesquisador e o sujeito (MENDES, 2007).

As questões formuladas nesta pesquisa visaram incentivar a fala dos trabalhadores aposentados e foram investigados quatro temas, conforme sugere Mendes (2007): contexto do trabalho, sentimentos em relação ao trabalho, modos de enfrentar a organização do trabalho e patologias decorrentes da organização do trabalho.

Além desses temas centrais para o entendimento da relação sujeito e trabalho foram investigados os seguintes aspectos em relação à aposentadoria: relações sociofamiliares, a participação ou não em programa de preparação para a aposentadoria, a organização financeira,

planejamentos para após a aposentadoria (trabalho, lazer, voluntariado, novos aprendizados etc.).¹⁴

¹⁴ O roteiro de entrevista elaborado se encontra no Anexo I.

5.2. PROCESSO DE COLETA DE DADOS

Os sujeitos foram convidados para participar da pesquisa por meio da metodologia Bola de Neve. Metodologia que pode ser utilizada em combinação com outras técnicas qualitativas, como a entrevista (VINUTO, 2014).

De acordo com Braz (2018), a Bola de Neve é uma técnica de seleção de sujeitos por indicação, na qual os primeiros participantes indicam novos participantes com os critérios estabelecidos e assim por diante. Segundo Vinuto (2014, p. 203), a partir do “[...] pontapé inicial, lança-se mão de documentos e/ou informantes-chaves, nomeados como sementes, a fim de localizar algumas pessoas com o perfil necessário para a pesquisa, dentro da população geral”. A autora salienta que as sementes guiam o pesquisador e facilitam os contatos com o grupo pesquisado. As pessoas indicadas pelas sementes também indicam novos contatos e assim a amostragem cresce em cada entrevista realizada (VINUTO, 2014).

Para todos os voluntários, foi realizado um convite para participar da pesquisa via e-mail ou telefone. Após o aceite, foi agendada uma reunião presencial na qual, foram explicados a pesquisa e os riscos, bem como foram prestados esclarecimentos sobre as dúvidas apresentadas. Na sequência, apresentou-se e explicou-se o Termo de comprometimento livre e esclarecido (TCLE) (anexo II).

A pesquisadora também buscou esclarecer que todos os dados coletados preservarão o anonimato do participante e que ele poderia desistir de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer pena. Os dados coletados foram utilizados para a produção da dissertação de mestrado e de artigos científicos na área, da mesma forma que em todas as publicações garante-se o anonimato dos voluntários. Após a pesquisa, os dados oriundos das entrevistas serão devidamente descartados após cinco anos de finalização da pesquisa, de acordo com a resolução nº 510 de 2016 do Conselho Nacional de Saúde.

Destaca-se que o comitê de ética da Universidade Estadual de Maringá aprovou a realização desse trabalho por meio do processo de número CAE 83302018.6.0000.0104.

5.3 ENTREVISTADOS

Para a realização da pesquisa, os entrevistados foram: (a) 3 (três) servidores da UEM que estão usufruindo da licença-prêmio por, no mínimo, seis meses e que realizaram o pedido de aposentadoria; e (b) 3 (três) servidores já aposentados da UEM que usufruíram por, ao

menos, seis meses de licença-prêmio pré-aposentadoria e que tenham entre seis meses e três anos efetivos de aposentadoria.

Durante as entrevistas, a pesquisadora sentiu comprometimento por parte dos participantes com a pesquisa. Não houve dificuldades relevantes e todos os sujeitos convidados aceitaram participar. Durante a entrevista, percebeu-se que os servidores estavam confortáveis para relatar suas vivências de trabalho e de aposentadoria. A pesquisadora atribuiu esse facilitador à metodologia “Bola de Neve” que permite a indicação dos sujeitos por colegas ou amigos, o que pode ser um facilitador para a criação de vínculos de confiança.

Os nomes dos entrevistados foram trocados por nomes de flores, com o objetivo de não comprometer a identidade dos participantes. O quadro abaixo sumariza as principais informações sobre cada entrevistado:

Quadro 02: Caracterização dos entrevistados

NOME ESCOLHIDO	ESTADO CIVIL	TEMPO DE TRABALHO NA UEM	APOSENTOU-SE?	TEMPO DE LICENÇA	VÍNCULO
Jasmim	União Estável	28 anos	Sim	9 meses	Docente
Jacinto	Casado	28 anos	Não	1 ano	Docente
Margarida	Divorciada	32 anos	Sim	6 meses	Técnico
Rosa	Divorciada	35 anos	Sim	5 meses	Docente
Dália	Casada	26 anos	Não	9 meses	Técnico
Girassol	Viúvo	29 anos	Não	9 meses	Técnico

Fonte: Quadro elaborado pela autora.

Para facilitar a compreensão das análises realizadas foi elaborado um resumo das histórias de vida de cada entrevistado, conforme abaixo:

Jasmim: Divorciada, mas atualmente tem união estável há 7 anos, aposentada, doutora e lecionava na área da biologia. O companheiro é músico e tem um grupo de motoqueiros. Atualmente, reside com o companheiro e com o filho mais novo, também tem uma filha que reside em Curitiba. Jasmim está finalizando um curso que ministra na pós-graduação e não quer voltar a lecionar. Realiza também trabalho voluntário em uma associação da UEM; o trabalho é de coordenação e se identificou bastante com este. Apresenta receios acerca do que irá fazer quando não ocupar mais este cargo. Não fez planejamento para a aposentadoria, todavia, seu objetivo é encontrar um *hobby* em que possa ter rendimento financeiro. Gostava muito das atividades de sala de aula e se sente muito feliz por não ter tido grandes dificuldades na aposentadoria.

Jacinto: Casado, a esposa é aposentada, e ele está em processo de aposentadoria. Contudo, em seu discurso, pode-se perceber que ele já sente a licença-prêmio como a própria aposentadoria e em alguns momentos relatou como já aposentado. É doutor e leciona no curso de Ciências Contábeis, contudo, começou na UEM com cargo de confiança e posteriormente prestou concurso para professor. Em relação à sua saúde, teve câncer, ficou afastado por 8 meses para tratamento e está recuperado. Hoje avalia que tem uma ótima saúde física e mental. Tem três filhos, um está em Curitiba, outro é casado e mora em Maringá e o mais novo está se mudando para Campinas. Após o início das licenças pré-aposentadoria, Jacinto ingressou em um grupo de viola, faz avaliações de cursos de graduação para o MEC, e por isso, acaba viajando bastante pelo país, também realiza algumas consultorias para se manter na área e faz cursos de música em duas instituições. Começou a tocar viola com maior frequência depois das licenças. Seu desejo para aposentadoria é se dedicar uma maior parte do tempo às viagens, à esposa e também visitando a filha que mora em Curitiba. Gostava muito da sala de aula, contudo, gosta da liberdade que a própria licença trouxe. Hoje, pretende aproveitar a aposentadoria enquanto ainda tem autonomia e saúde.

Margarida: Divorciada, aposentada e é doutora em ensino de Língua Inglesa. Tem dois filhos e reside somente com a filha mais velha. Depois da aposentadoria, ingressou em grupos de artesanato, de oração, academia, pilates e montou grupos para lecionar aulas de inglês. Durante seus anos de trabalho, foi professora de inglês na UEM. Durante o doutorado, teve depressão e pediu afastamento do trabalho devido à psicopatologia em questão, bem como para a realização de diversas cirurgias. Depois do doutorado, sentiu que sua disposição diminuiu drasticamente e continuou trabalhando para conseguir a aposentadoria. Gostava muito da sala de aula e dos alunos, também deu aula de Português para estrangeiros. Em alguns momentos relacionou seu estado emocional de tristeza e ansiedade com a aposentadoria.

Rosa: Divorciada, tem dois filhos e o filho mais novo reside com ela. Tem uma neta e cuida dela para a filha mais velha trabalhar. É doutora e era docente do curso de biologia. Durante o doutorado foi diagnosticada com depressão e relatou muito medo de ter depressão novamente com a aposentadoria. Por isso, para se preparar para aposentadoria, fez terapia e foi gradualmente utilizando as licenças prêmio para se desligar das atividades de trabalho. Esse movimento durou cinco anos. No começo, utilizava as licenças para continuar com as atividades de docência, no entanto, utilizou suas últimas licenças e férias para viajar com amigas. Depois da aposentadoria ela começou as aulas de pilates e se dedica a cuidar da neta. Tem amigas

bem próximas que não são relacionadas ao trabalho e diversas atividades sociais. Não tem interesse em voltar a trabalhar.

Dália: Casada, está em processo de aposentadoria, tem dois filhos, reside com o marido e o filho mais novo. O marido também é aposentado e está à procura de emprego, contudo, está encontrando dificuldades para se recolocar no mercado de trabalho. É contadora, tem duas especializações e era técnica na UEM. Durante seu tempo na Universidade, trabalhou em dois setores. No último setor em que trabalhou suas atividades consistiam, principalmente, em realizar atendimentos telefônicos aos alunos e professores, cadastrar bolsas de pesquisa no sistema operacional das agências de fomento, gerar relatórios e outras rotinas administrativas de responsabilidade de seu setor. Quando faltavam cinco anos para sua aposentadoria, planejou vender artesanato e artigos para festa feitos manualmente. Para isso, montou uma loja virtual, começou a fazer peças e vender por encomenda; nos primeiros anos, as vendas foram boas e tinha que trabalhar longas jornadas após o expediente na UEM, para conseguir cumprir o prazo de entrega. Queria se aposentar para ter mais tempo para se dedicar ao negócio. Quando começou a tirar as licenças-prêmio, as vendas da loja caíram. Dália relatou possíveis adoecimentos relacionados ao trabalho na UEM, como: síndrome do pânico, ansiedade, esquecimentos, dificuldade em falar no telefone em casa, já que no trabalho o telefone tocava exacerbadamente. Relatou que sentia muito frio no ambiente de trabalho e que sentia muitas dores à noite. Depois das licenças, foi diagnosticada com artrose e fibromialgia. Relatou também que sempre se dedicou muito ao trabalho e que evitava faltar. Quando estava doente, ia ao pronto-socorro depois das 18 horas. Atualmente, seu desejo é reformar a casa e dar continuidade à loja virtual.

Girassol: Viúvo, pedreiro em processo de aposentadoria, tem dois filhos e reside com a filha mais nova. Atualmente tem uma namorada, cuida da neta e terminou o primeiro grau esse ano por meio do CEBEJA. Durante seus anos de trabalho na UEM, teve um acidente de trabalho, quebrou uma perna e uma costela, por isso ficou afastado por mais de 6 meses. Relatou que ouviu um zumbido no ouvido e que há possibilidade desse zumbido ter começado devido à falta de utilização de Equipamento de Proteção Individual (EPI) no trabalho. Relatou que foi diagnosticado com depressão e que, na mesma época, perdeu a esposa e dois irmãos, assim como discorreu durante a entrevista sobre a morte de dois colegas de trabalho. Devido à depressão, teve que mudar de função. Passou, então, a trabalhar no almoxarifado. Solicitou a aposentadoria já que as condições físicas dificultavam a execução do trabalho. Afirma que hoje tem pouca saúde porque trabalhou muito, utilizava de suas férias e licenças-prêmio para

trabalhar como pedreiro fora da Universidade e conseguir um incremento de renda para a família.

5.4. PROCESSO DE ANÁLISE DOS DADOS

No que tange à abordagem do problema, esta pesquisa foi qualitativa. Esse enfoque se aprofunda naquilo que não é aparente, “no mundo dos significados das ações e relações humanas” (MINAYO, 2002, p. 10), na compreensão e na interpretação da realidade. Essa forma de pesquisa está presente na produção de conhecimentos sobre os fenômenos humanos e sociais proporcionando compreensão e interpretação dos seus conteúdos e não somente descrição e explicação. Para Minayo e Sanchez (1993) ela propicia o aprofundamento da complexidade de fenômenos e processos particulares.

Na pesquisa qualitativa, o pesquisador vai a campo para captar o fenômeno em estudo, a partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, considerando todos os pontos de vista. De acordo com Godoy (1995), vários tipos de dados são coletados e analisados para entender o objeto de estudo. As pesquisas qualitativas devem ser avaliadas pela qualidade, ou seja, pelo impacto e significado que têm no campo e não por quantidade.

Para a realização da pesquisa qualitativa, foram realizadas entrevistas conforme sugere Mendes (2007) sobre a pesquisa em PdT. As entrevistas foram gravadas¹⁵ e transcritas na íntegra. Posteriormente, foram analisadas conforme os núcleos de sentido de acordo com o que Mendes (2007) orienta. Nessa metodologia de análise, Mendes (2007) explica que as definições que proporcionam um maior suporte às interpretações (do conteúdo manifesto e do conteúdo latente) são agrupadas baseando-se em temas constitutivos de um núcleo de sentido. Dessa maneira, “os temas são categorizados pelo critério de semelhança de significado semântico, lógico e psicológico” (MENDES, 2007, p. 73). O nome e a definição do núcleo de sentido foram baseados nos conteúdos verbalizados. Os nomes dos núcleos foram definidos de acordo com a fala dos entrevistados, com alguns refinamentos gramaticais quando necessário (MENDES, 2007).

A análise de núcleos de sentido é uma técnica adaptada por Mendes (2007) da análise de conteúdo descrita por Bardin (1977). A técnica consiste no desmembramento do texto em

¹⁵Após 5 anos de finalização da pesquisa, os dados das transcrições serão descartados respeitando as orientações da resolução nº510 de 2016 do Conselho Nacional de Saúde.

unidades, ou seja, em núcleos de sentido que são formados a partir da investigação dos temas psicológicos que se destacam no discurso.

Para análise desta dissertação, foram organizados cinco núcleos de sentidos a saber:

1. Vivências de satisfação e prazer no trabalho: o sofrimento criativo: “[...] quando eu tava dentro da sala de aula, nossa, me realizava, [...]”;
2. Vivências de sofrimento no trabalho: “[...] aquilo lá fazia mal porque eu não podia viver a minha vida [...]”;
3. Sentido das licenças-prêmio: “eu precisava da licença”;
4. Decisão de se aposentar: “Foi o empurrão do governo” x “Por causa dos problemas de saúde”;
5. Sentidos da aposentadoria: “a aposentadoria é um prêmio mesmo que tem que ser vivido com saúde...”.

O primeiro núcleo versa sobre a busca por saúde e o encontro com o sofrimento criativo dos servidores da universidade. O segundo discute o sofrimento patogênico e foi subdividido didaticamente em três categorias: a primeira traz reflexões sobre a cooperação, a segunda discute o presenteísmo e, por último, discorre-se sobre algumas situações de sofrimento patogênico.

A categoria sentido das licenças-prêmio irá discutir três microtemáticas, sendo elas: escolha das licenças-prêmios, transição da licença-prêmio para a aposentadoria e a vivência das licenças prêmios em si.

A categoria de análise “decisão de se aposentar: ‘Foi o empurrão do governo’ x ‘Por causa dos problemas de saúde’”, também foi organizada em duas categorias menores: empurrão do governo e adoecimento.

O núcleo acerca dos sentidos da aposentadoria “a aposentadoria é um prêmio mesmo que tem que ser vivido com saúde” foi subdividido em 5 tópicos para abarcar as diversidades da vivência de aposentadoria que essa dissertação identificou. As análises com base nos tópicos: aposentadoria vista com possibilidades e liberdade “[...]eu considero um lucro, um presente! [...]”;

trabalho no pós-aposentadoria somente se for prazeroso “acaba sendo uma atividade gostosa”;

distanciamento dos colegas de trabalho “[...] eles também, com certeza, estão naquela correria [...]”;

a aposentadoria possibilitou um melhor relacionamento com a família “eu acho, eu acho que a gente se aproximou mais [...]”;

dificuldades da aposentadoria “você luta, luta e quando chega você fala assim ‘uau! Será que a vida acabou?’”

6. HISTÓRIAS DE UEM

O trabalho pode promover sofrimento patogênico ou também sofrimento criativo. Ele faz “a mediação entre o singular e o coletivo, entre a subjetividade e o campo social” (DEJOURS; MOLINIER, 2011). Essas vicissitudes do trabalho permeiam tanto a carreira, quanto o processo de aposentadoria. Neste momento, passa-se a discutir sobre as particularidades que os servidores da IES podem ter ao se aposentar pela instituição. Em seguida, serão abordados os núcleos de sentido identificados para a realização da pesquisa.

Os servidores da IES pesquisada seguem as regras de aposentadoria da Paraná Previdência. A Paraná Previdência foi criada em dezembro de 1998 por meio da Lei 12.398/98. É uma instituição sem fins lucrativos com receitas próprias e autonomia técnica e financeira. Seu objetivo é garantir o pagamento de aposentadorias e pensões dos servidores públicos do Paraná por meio de fundos de previdência e de um sistema de contribuição. O fundo previdenciário é formado com recursos de contribuição dos servidores e pensionistas, mas também há a contrapartida do Governo Estadual. Os beneficiários da Paraná Previdência são os agentes públicos estaduais, dependentes e pensionistas (PARANÁ, 2018). Em 2015, foi aprovado um projeto de lei que autorizava que o Governador do Estado realizasse saques do fundo do Paraná Previdência. Esse projeto de lei, aliado à tramitação da reforma da previdência, aumentou o sentimento de instabilidade e de insegurança dos servidores quanto à aposentadoria.

Na tabela de previdência atual, há diversas faixas de transição correspondentes às mudanças que ocorreram na lei da previdência nos últimos anos. Para quem ingressou no serviço público até 2003, o cálculo realizado para a previdência é feito com base na remuneração do cargo efetivo e com direito a reajustes iguais aos dos servidores da ativa. Grande parte dos servidores que serão pesquisados estão dentro dessa regra de aposentadoria, conforme foi apresentado no capítulo da metodologia. Essa regra pode ser considerada como uma vantagem de ser servidor público. O sujeito poderá ter menores impactos financeiros, o que pode facilitar a transição para a aposentadoria.

Os pesquisadores Bittencourt *et al.* (2011) realizaram um estudo em uma empresa pública sobre o sentido do trabalho e a aposentadoria. Uma das conclusões é que os entrevistados demonstraram tranquilidade frente à aposentadoria devido à empresa disponibilizar um fundo de pensão que é complementar ao que o INSS oferece. Os servidores da IES pesquisada podem vivenciar o processo de aposentadoria de forma similar por terem regras de aposentadoria diferenciadas dos funcionários da iniciativa privada – possibilitam uma maior segurança financeira para os aposentados.

Acerca dos relacionamentos sociais, os servidores que se aposentam na instituição pesquisada, muitas vezes tem longas carreiras, constroem suas vidas e laços de amizade dentro da universidade. A aposentadoria pode significar grandes mudanças para a rotina do servidor.

Um dos pontos negativos do “aposentar-se” na instituição pesquisada é a dificuldade de definição de data para a aposentadoria. Muitas vezes, os servidores solicitam a aposentadoria, mas não sabem a data exata em que o processo será finalizado. Isso pode ser um fator que dificulta a preparação para a transição.

As breves particularidades apresentadas aqui sobre o aposentar-se na UEM são importantes para que as entrevistas sejam compreendidas de maneira ampla e para que sejam considerados os múltiplos aspectos que influenciam na aposentadoria.

É nesse contexto de aposentadoria na UEM que as entrevistas foram realizadas.

6.1. NÚCLEO DE SENTIDO 01 - “[...] QUANDO EU TAVA DENTRO DA SALA DE AULA, NOSSA, ME REALIZAVA, [...]” – VIVÊNCIAS DE SATISFAÇÃO E PRAZER NO TRABALHO: O SOFRIMENTO CRIATIVO.

Conforme já discutido nos capítulos iniciais da presente dissertação, a vivência da aposentadoria é um processo multifatorial e depende de vários aspectos da vida do sujeito. Nesse sentido, é importante compreender a experiência geral do trabalho para ter um melhor entendimento acerca da aposentadoria. Dessa maneira, este núcleo de sentido busca compreender as vivências de trabalho na UEM de modo a elucidar como se organizam as relações de trabalho neste campo institucional: com ênfase nas condições e organização do trabalho e dinâmica socioprofissional.

Dentro da primeira categoria de análise “Vivências de satisfação e prazer no trabalho: o sofrimento criativo”, pôde-se analisar por meio das entrevistas que a maioria (5) dos entrevistados relataram a predominância de vivências prazerosas em seu trabalho.

Na fala dos docentes, as fontes de prazer no trabalho eram oriundas da relação professor-aluno e do reconhecimento do trabalho. Já em relação ao servidor técnico, Girassol, a satisfação aparentou ser proveniente da possibilidade de ver o resultado de seu trabalho, que era a edificação dos blocos da universidade.

Na Psicodinâmica do Trabalho, tanto a saúde quanto o prazer não são estáticos, não são jamais adquiridos definitivamente e sempre podem ser conquistados, perdidos e reconquistados (DEJOURS, 2011a).

Dentro desse sentido, quando é afirmado que houve o predomínio de prazer no contexto de trabalho, não significa que durante os 20 ou 30 anos trabalhados não houve sofrimento no trabalho. Significa que, na maioria das situações, o servidor se deparou com o trabalho real e conseguiu, por meio da mobilização subjetiva, transformar o sofrimento em prazer. Isso pode ser observado por meio da fala, já que, hoje, quando esses servidores contam sua história de trabalho, a fala é marcada por momentos agradáveis e tons de saudosismo.

O prazer no trabalho pode ser definido como “[...] um princípio mobilizador que coloca o sujeito em ação para a busca de gratificação, realização de si e reconhecimento pelo outro da utilidade e beleza do seu trabalho” (MENDES; MULLER, 2013, p. 290). De acordo com as autoras, quando o trabalhador utiliza sua inteligência prática para transformar a organização do trabalho, ele pode ressignificar o sofrimento.

O campo de trabalho dos docentes entrevistados é uma Universidade pública em que a organização do trabalho é flexível para ser modificada. Dentro dos relatos, verificou-se que o docente conta com algumas liberdades para a realização de trabalho: por exemplo, há uma maior liberdade na escolha entre diferentes metodologias de ensino na sala de aula ou orientações. Também é possível que o docente escolha suas estratégias de avaliação. Em relação ao programa da disciplina, o docente tem a liberdade de propor sugestões, modificar ou ainda utilizar referências complementares às propostas pelo programa, a fim de facilitar o processo de ensino-aprendizagem.

O servidor docente tem a possibilidade de adaptar a organização do trabalho às suas aspirações e às suas competências, sendo possível que o trabalho tenha conteúdo significativo. A possibilidade de adaptação da organização do trabalho pode ser percebida nas seguintes falas:

*“Eu não queria que dormisse na minha aula, né? [...] queria dar uma aula legal, divertida, **com jogos, com bexiga, estourar, competição**, eu não me lembro, mas acho que era assim”.* (Margarida)

*“[...] relacionamento humano, saber que você ia chegar na sala de aula, que você tinha, eu conversava **muito fora o conteúdo**, tinha esse envolvimento humano, **o lado humano**, para mim era mais interessante. Estimulador”.* (Jasmim)

Nas falas do Jacinto, não foi possível identificar verbalizações em que ele demonstrava a mobilização frente à organização do trabalho. No entanto, pode-se observar que sua tarefa tinha um conteúdo significativo que possibilitava sua realização pessoal no trabalho e a construção da identidade. Dejours (2015) afirma que o essencial da significação do trabalho é subjetivo, com uma pequena parte consciente e a maior parte inconsciente.

“[...] quando eu tava dentro da sala de aula, nossa, **me realizava**, era gostoso, sabe, o contato com os alunos [...] eu sempre me dei bem com os alunos”. (Jacinto)

A falta de conteúdo significativo para o trabalho pode ser produtora de sofrimento. Quando o trabalhador se vê despersonalizado, com contato forçado a uma tarefa, há a falta de significação do trabalho e frustração narcísica. O trabalho sem significado acaba não tendo representatividade para família, grupo social ou significado humano (DEJOURS, 2015).

O relato de Rosa, abaixo, também representa que ela se realizava no trabalho e que seu trabalho tinha significado para ela. Na fala transcrita abaixo, também é possível perceber a possibilidade de adaptação da organização do trabalho quando ela diz que era acolhedora com os alunos e que construía boas relações com eles.

[...] foi tão prazeroso, que eu falo para os próprios alunos, conforme eu fui ficando mais velha e experiente foi ficando melhor, em vez de ficar pior, foi ficando melhor para mim. E eu falava para os alunos que eles eram meus combustíveis, porque eu fui ficando mais velha e eles sempre na mesma idade, você pega sempre o mesmo ano, então aquela renovação. Eu penso foi assim, o combustível da minha vida, entrar em contato com os alunos, eu sempre fui muito acolhedora, sabe, então a gente tinha uma relação muito boa com poucas exceções mas... nossa...foi muito bom pra mim [...].

O significado do trabalho também apareceu nas verbalizações de Girassol, servidor técnico. Durante a entrevista, pode-se perceber que ele sente que faz parte da UEM e da construção da Universidade:

“Isso, daí lá nos blocos da UEM os azulejos lá, eu acho que **não teve um bloco que eu não ‘passei’**, banheiro, sala [...]” (Girassol).

“[...] aquele piso foi todo eu que sentei¹⁶ [sic] [...]”.

Por meio dessas falas, Girassol apreende a significação do trabalho em relação às atividades da Universidade. É necessário seu trabalho de construir para que a UEM forme os estudantes e dê continuidade à sua função de educação. Como dizia o Poeta Vinícius de Moraes (1959) em seu poema “Operário em Construção”:

*Era ele que erguia casas
Onde antes só havia chão
Como um pássaro sem asas
Ele subia com as casas [...]*

¹⁶ “Sentei” refere-se a assentar pisos, a principal atividade de Girassol.

Soube naquele momento!
Naquela casa vazia
Que ele mesmo levantara
Um mundo novo nascia
De que sequer suspeitava.
O operário emocionado
Olhou sua própria mão
Sua rude mão de operário
De operário em construção
E olhando bem para ela
Teve um segundo a impressão
De que não havia no mundo
Coisa que fosse mais bela.

O trabalho para Margarida era como um recurso complementar em seu tratamento contra a depressão e as crises de pânico:

*[...] eu tinha tanta alegria, tanta alegria que eu parecia uma criança deslumbrada [...] Porque se tem uma coisa que **me salvou nisso tudo foi a sala de aula** [...] eu tenho um temperamento depressivo e a sala de aula foi para mim uma cura, curativa, não sei se existe essa palavra, mas foi uma maneira, uma terapia para minha própria doença, às vezes eu ia muito mal, eu tive pânico, eu ia com pânico, **eu tava lá e eu ficava melhor e voltava para a casa**, deitava, tomava remédio, então o trabalho para mim, no instituto de línguas, [...] **foi terapêutico** (Margarida)*

Para Macêdo e Heloani (2013), o trabalho pode auxiliar na construção do equilíbrio psíquico e da saúde mental. É esse papel que o trabalho teve para Margarida, quando ela relatava que seus sintomas melhoravam após o trabalho. Seu sofrimento no trabalho oscilava entre a produção de saúde e a doença. No caso, a fala acima demonstrou os momentos em que ela sentia que o trabalho era produtor de saúde.

Em outros momentos, ela relata as dificuldades para lidar com o dia-a-dia de trabalho. Como por exemplo, quando ela diz que “*se eu tivesse condições de continuar eu continuaria, sabe, se eu tivesse forças físicas, nem físicas... emocionais, mas não deu. O doutorado levou tudo*”, mostra que não era em todos os momentos que a dinâmica do sofrimento no trabalho

resultava em saúde e que em alguns momentos o adoecimento aparecia. A fala de Margarida em questão demonstra que ela não se percebe com forças suficientes para enfrentar constantemente o real do trabalho. O real do trabalho se manifesta pelo fracasso e, para que este seja superado, tem que haver engenhosidade, inteligência cognitiva e também corporal (DEJOURS, 2011). Quando a entrevistada diz que não tinha forças físicas ou emocionais, pode ser a verbalização de uma dificuldade em sempre ter que se mobilizar frente ao real do trabalho.

Para o sofrimento do trabalho ser transformado em prazer, é importante que a flexibilidade da organização do trabalho, o conteúdo significativo da tarefa e o reconhecimento também tenham papéis relevantes. É a dinâmica do reconhecimento que possibilita que o sujeito construa sua identidade por meio das gratificações materiais e narcísicas (reconhecimento simbólico).

No caso dos professores, foi comum ver falas em que eles se sentiam reconhecidos por seus alunos:

*Durante minha vida acadêmica, eu sempre fui bastante valorizada pelas aulas que eu dava, **não só pelos alunos, mas colegas**, o tipo de aula, a forma de dar aula, eu sempre me senti assim, satisfeita com o que eu tinha de retorno [...] eu também sentia que as pessoas gostavam do meu jeito de dar aula [...] (Jasmim).*

[...] a gente tava na igreja Nossa Senhora Aparecida, tinha festa junina e nós fomos tocar. E aí, de repente, chega um aluno, “oh professor, não sei o quê, tô terminando o mestrado”. Isso pra gente não tem preço sabe? Então, aonde eu vou, sempre encontro meus alunos, sou bem ligado sabe? (Jacinto).

*[...] é quando eu encontro um aluno no meio da rua e ele fala “teacher” é essa recompensa como pessoa, lógico que **eu gostava de ser reconhecida como professora e me dediquei para isso** [...] (Margarida).*

*[...] mas eu tenho a consciência tranquila que eu fiz um bom trabalho e também eu encontro na rua aluno e eles **‘prof.... saudades’**, esse tipo de coisa que é bom, é gostoso, quem não gosta né? (Rosa).¹⁷*

O reconhecimento acontece por meio de julgamentos que dão valor a uma ação. Teoricamente, o julgamento pode ser de utilidade ou de beleza. Ambos são extremamente importantes para a saúde mental. O julgamento de utilidade se refere ao reconhecimento proveniente da hierarquia, clientes ou subordinados. É sobre uma contribuição para a

¹⁷ No dia da entrevista realizada com Rosa, eu a encontrei cercada de alunos perguntando como ela estava, dizendo que tinham saudades. Eles também a chamavam com carinho por “Rosinha”.

organização do trabalho. Essa contribuição pode ter caráter técnico, social ou econômico. Já o julgamento de beleza refere-se a um trabalho em que o sujeito utilizou sua originalidade, um trabalho que não é o prescrito. Esse julgamento determina a participação do sujeito na equipe e sua originalidade no trabalho. É um julgamento feito pelos pares de trabalho (GERNET, 2013).

Os julgamentos são sobre o trabalho realizado e não sobre a pessoa. Mesmo sendo sobre o trabalho, o julgamento reverbera na identidade do trabalhador, dando sentido às expectativas subjetivas e à realização de si mesmo. É por meio do reconhecimento que o trabalhador pode construir sua identidade (DEJOURS, 2011c). Nogueira e Brasil (2013) complementam, explanando que o reconhecimento dos alunos assegura o valor que o trabalho docente tem para o aluno e fortalece o significado do trabalho.

No caso dos professores da UEM, podemos observar que o reconhecimento mais visível é o reconhecimento de utilidade, em que os professores percebem que contribuíram para os alunos de alguma forma. No caso de Jasmim, ela menciona o reconhecimento de seus pares sobre sua originalidade aplicada nas aulas, ou seja, o reconhecimento de beleza, que tem o mesmo papel na construção da identidade.

Durante a aposentadoria, o reconhecimento e a identidade construídos são transformados. O reconhecimento não recai mais sobre o executar de um trabalho transformador, mas sim, sobre uma carreira construída e que agora se finalizou (no caso dos entrevistados). O servidor, aos poucos, vê-se na necessidade de se adaptar a uma nova identidade não vinculada ao trabalho ou à Universidade. Contexto que pode mobilizar falas como *“eu acho que aposentado não é profissão, então aposentada não me define, professora sim, parece estranho falar aposentada, eu não sou aposentada, eu sou professora”* (Margarida).¹⁸

Cada servidor vivenciou à sua maneira as transformações que resultam do desligamento de um trabalho prazeroso e gerador de saúde, que proporciona realização pessoal e auxilia na construção da identidade. Jasmim, por exemplo, buscou um trabalho voluntário dentro da UEM. Jacinto começou outros dois trabalhos com horários menos rígidos e se dedica à música. Margarida, entre outras atividades, continuou lecionando inglês em pequenos grupos na sua residência. Rosa cuida de sua neta e Girassol busca seus netos na escola e passa seu tempo com a namorada.

Os enlaces das vivências de prazer no trabalho e aposentadoria serão discutidos na análise do tópico 6.5.: *“Sentidos da Aposentadoria”*.

¹⁸ Essa e outras falas serão discutidas no item 6.5 – “Sentidos da Aposentadoria”.

6.2. NÚCLEO DE SENTIDO 02 – “[...] AQUILO LÁ FAZIA MAL PORQUE EU NÃO PODIA VIVER A MINHA VIDA [...]” – VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO PATOGÊNICO NO TRABALHO

A maioria dos entrevistados relatou vivências de prazer durante o período de trabalho na UEM. No entanto, foi constatado que três demonstraram algumas vivências de sofrimento com o trabalho: Dália, Margarida e Girassol. As análises do sofrimento patogênico serão feitas em blocos. O primeiro bloco discutirá a cooperação no trabalho. O segundo discutirá presenteísmo, enquanto o terceiro, o sofrimento patogênico propriamente dito.

Assim como o primeiro núcleo de sentido, este objetiva compreender vivências de trabalho na UEM de modo a elucidar como se organizam relações de trabalho neste campo institucional: com ênfase na organização e condições do trabalho e dinâmica socioprofissional.

6.2.1. Cooperação

Além das vivências de prazer e de realização na sala de aula, Margarida relatou alguns momentos de dificuldade com seus pares de trabalho. Dália também relatou algumas situações com os colegas de trabalho. Quando relacionamento entre os pares é permeado por obstáculos, a dinâmica de trabalho pode ser influenciada, uma vez que o coletivo e a cooperação são importantes para a realização da atividade.

Tanto na fala de Dália quanto na de Margarida, é possível perceber que havia dificuldades nas relações com os pares de trabalho. Ambas relataram situações desconfortáveis. Por exemplo:

[...] Tinha um [servidor] na minha frente, eu era a segunda e [...] se o terceiro não fechava a porta, a pessoa que tava na recepção chamava a atenção de mim, “porque que você não fechou a porta?” Eu cheguei a ouvir de alguém “você não tem mais seu guarda costa”. Então era uma coisa... eles foram bem cruéis. (Dália)

[...] Já pegar no pé, intrigas, fazer intrigas no serviço [...] (Dália)

Minha chefe mesmo, eu discuti com ela, disse que ela podia ficar tranquila que eu não fui lá pra tirar o lugar dela, aí que ela se convenceu que eu não queria nada mesmo, que eu não tinha nenhuma ambição de ser chefe, de tirar o lugar de ninguém, aí ela se tornou uma pessoa amiga. (Dália)

[...] mas eles falavam assim, “se você tivesse na [escola] particular você já tinha sido mandada embora, né?”, então entristece, né? Eu acho que eu lutei muito para dar uma aula que chamasse atenção dos alunos, os adolescentes. Eu não queria que dormisse na minha aula, né? [...] (Margarida)

Os relatos acima demonstram relações fragilizadas com os colegas de trabalho. Há excessivas e, por vezes, desnecessárias fiscalizações, opressões e repreensões que poderiam se aproximar de um assédio. Além dessas situações relatadas acima, há a desconfiança de que um colega de trabalho irá roubar o posto de outro, competição para ser o chefe, o medo de perder o cargo e a discriminação da colega de trabalho que adoeceu e se afastou. Ambientes de trabalho com essas características podem não ser propícios ao desenvolvimento da Cooperação. Dejourns (2007) afirma que a cooperação é prejudicada se os colegas criam obstáculos. Assim sendo, o ambiente social não é bom e cada um trabalha por si.

A Cooperação para a Psicodinâmica do Trabalho é construída por meio de relações de confiança mútua entre trabalhadores. Cada trabalhador dá visibilidade às suas maneiras de trabalhar e às “trapaças”¹⁹ feitas com a organização do trabalho.

É por meio da compreensão das diferentes maneiras de trabalhar que a cooperação se constrói (DEJOURS, 2011f). Seu papel é importante para o trabalhador, pois facilita a superação das contradições da organização do trabalho. (DEJOURS, 2011c). A falta de cooperação no ambiente laboral de Dália e Margarida pode ter propiciado o aparecimento das dificuldades com o trabalho e o adoecimento de ambas.

A cooperação tem o papel de construção de um coletivo que pode promover práticas solidárias, assim como lutar contra o individualismo e, igualmente, contra os adoecimentos da organização do trabalho. Podendo ser considerada uma potência de saúde no ambiente laboral (GHIZONI, 2013).

No caso dos relatos acima, podemos perceber comportamentos opostos, tais como: a competição para o cargo de líder e o individualismo, hostilizações e culpabilizações dos colegas com as entrevistadas e desconfiança.

No contexto contemporâneo as relações sociais dentro e fora do trabalho são marcadas “pelo acirramento da competitividade, precarização dos laços de solidariedade, cultura do individualismo e do isolamento das pessoas” (FERREIRA, 2013, p. 275). Na linguagem organizacional é naturalizado o uso de expressões como “superação dos limites” e “vencer os

¹⁹ Trapaça é a ação da inteligência astuciosa atrelada à mobilização subjetiva dos trabalhadores para transformar a organização do trabalho. É chamada de trapaça porque, com ela, as regras da organização prescrita do trabalho não são cumpridas.

adversários” (BENDASSOLLI, 2005) Adversários que, na lógica gerencialista, são os próprios pares de trabalho e não a concorrência externa.

É nessa conjuntura que Dália estava inserida. Por ter sido convidada para trabalhar naquele setor pelo diretor, ela era vista como uma concorrente aos cargos de confiança e de chefia. Ou seja, uma competidora com privilégio que podia ameaçar a posição de liderança, situação que podia ser entendida pelos colegas como uma vantagem em relação aos outros. O temor dos pares de Dália, no caso, não era o da demissão, visto que o serviço público garante a estabilidade para o servidor, mas sim de perder o cargo de chefia e, com isso, ter uma possível redução salarial. Isso foi retratado na fala abaixo:

Lá no setor 02, como o diretor que me convidou, ele é casado com a prima do meu marido, eu cheguei e teve uma resistência muito grande. Todo mundo tinha medo de perder o lugar, a função de chefe, então teve uma resistência, uma barreira muito grande pra mim trabalhar lá.[sic] (Dália)

Além do medo de perder a posição de liderança, as reações da equipe com a entrada de Dália podem ser decorrentes da relação de proximidade com o diretor. A confiança dos pares de trabalho pode ficar fragilizada pela relação afetiva e de nepotismo com o líder. O receio pode recair sobre a possibilidade de Dália repassar informações sobre a equipe, para o chefe e até denunciar as “trapaças” realizadas pelos colegas para mudar a organização de trabalho, proporcionando dificuldades na cooperação e na transformação do sofrimento patogênico em sofrimento criativo.

As críticas e os comentários sobre o afastamento de Margarida também podem dificultar a criação de um ambiente propício à cooperação. O relato de Margarida demonstra discriminação por ela ter se afastado, é o julgamento dos pares sobre aquele que não conseguiu lidar com as pressões organizacionais e com a necessidade de qualificação constante, que é o mestrado e doutorado. As piadas e os julgamentos secos e dolorosos podem ser manifestações da criação de mecanismos de defesa para racionalizar e compreender o adoecimento e o afastamento que está próximo deles.

O afastamento combinado com a não contratação de servidores para repor o quadro transformou a fraqueza de Margarida em um alvo para agressões verbais de seus colegas, devido ao aumento de carga horária e desgaste dos trabalhadores ativos. Assim, a reação defensiva dos colegas, quando ela retorna, é hostilizá-la. Apesar disso, é importante ressaltar que essa reação defensiva é precária por não transformar a organização do trabalho e manter

uma conjuntura que pode facilitar o aparecimento de outros adoecimentos decorrentes da precarização da cooperação.

Os comentários transcritos acima, de acordo com a entrevistada, a deixavam triste. Ela não era vista como a professora que dava uma aula interessante, era vista somente pela sua doença, como aquela professora que não se esforçou e que merece ser mandada embora porque “sucumbiu” às pressões organizacionais e adoeceu. Ela foi marcada pela doença e não por ter se reabilitado e retornado ao trabalho. De acordo com Silva (2010, p. 85), “a doença e sua representação acarretam um alto custo profissional, intra e intersubjetivo para o trabalhador, visto que ela paralisa seus sonhos e projetos a curto prazo, e interfere na maneira como as pessoas o veem”.

A autora também relata que o trabalhador doente pode ser acusado pelos colegas e pela chefia de ser um homem preguiçoso, já que a doença é associada à fraqueza. Margarida foi estigmatizada por conta de seus afastamentos que influenciaram na vivência laboral e na sua relação com os colegas. Isso pode ser observado na seguinte fala: *“Definitivamente, eu não tenho preguiça de trabalhar. Eu sou uma pessoa que amei trabalhar no setor 4. Mas eu tinha medo de não dar conta, de não chegar e eu recebi muita crítica pelas doenças, pelas licenças saúde.”*

O Manual das Doenças do Trabalho orienta que é importante a empresa oferecer um programa de retorno ao trabalho que respeite possíveis limitações do sujeito e prepare a equipe e as lideranças para apoiar esse retorno. Essas práticas podem colaborar para que o trabalhador não seja excluído do local de trabalho (BRASIL, 2001). O acolhimento de Margarida por parte da direção e a conscientização dos colegas de trabalho poderiam ter colaborado para que ela fizesse um bom retorno ao trabalho.

Para Silva (2010), essa associação da doença com fraqueza e a repercussão que a doença tem na vida social são aspectos que fazem com que os trabalhadores vão trabalhar mesmo com dor ou indispostos. Esse tema será tratado com maior profundidade no bloco seguinte.

6.2.2. Presenteísmo:

Nos relatos de Dália, percebe-se que era comum ela estar no trabalho, mesmo não se sentindo bem ou quando seus filhos precisavam ser levados ao médico. Como nas falas abaixo:

*[...] você tinha até horário pra ficar doente, depois das 18h levava os meninos no médico, era tudo depois das 18h, [...] aquilo lá fazia mal porque eu não podia viver a minha vida, **porque eu pensava que tinha***

que trabalhar em equipe, e foi difícil pra sair de lá porque eles não queriam deixar eu sair. (Dália)

*[...] e eu passava a tarde toda com um... normalmente era a tarde... é... com a pressão subindo e descendo, subindo e descendo lá no serviço mesmo, aí como eu tinha o remédio lá, eu colocava embaixo da língua e em 15 minutinhos a crise passava, **mas eu tinha que ficar com o remédio sempre.*** (Dália)

Essas falas podem ser consideradas como um exemplo de presenteísmo. O presenteísmo é definido como um fenômeno em que o trabalhador não revela seus sintomas para a empresa e também não se afasta, de modo a preservar seu condicionamento produtivo, com medo de perder o reconhecimento dos pares, oportunidades de crescimento profissional e, até em processos mais radicais, perder o emprego (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010; DEJOURS, 2015).

No caso de Dália, ela reconhecia sua doença e buscou tratamento, entretanto sua justificativa para ir trabalhar era que assim agia para que a equipe não fosse sobrecarregada com sua falta. Com a não reposição de servidores (uma equipe de cinco pessoas foi reduzida para somente duas), havia um alto volume de serviço e a falta de uma pessoa acarretava a sobrecarga dos demais. Sobrecarga que ela também sentia e sofria quando sua chefe não ia trabalhar “*se eu ficava sozinha lá no setor, se a chefe faltasse, dois telefones tocando, tocando, chegava a noite eu tinha crise [de labirintite]*” (Dália).

Estar presente no trabalho era uma forma de ganhar reconhecimento, de ser vista como “comprometida” e talvez, até como uma forma de ganhar a confiança de seus colegas de trabalho que não a aceitavam bem. Dália comentou que se sentia reconhecida por seu esforço, quando disse que seus colegas não queriam deixá-la trocar de posto de trabalho. Era um comprometimento que a adoecia e não lhe permitia cuidar de sua saúde propriamente. Por exemplo, em sua fala: “*acho que... tanto no setor 01 quanto no setor 02²⁰... eu acho que eles reconheceram a parte de estar envolvida, de comprometimento ali com o serviço, tanto que no setor 01 três pessoas diferentes me chamaram pra voltar [...]*”

Ir trabalhar, mesmo não estando bem, é a busca pela excelência, pela produção a qualquer custo. Seja este custo o uso, por vezes exacerbado, de medicamentos ou de outras estratégias, como o presenteísmo. A entrevistada demonstrou reconhecer que “*aquilo lá fazia mal porque eu não podia viver a minha vida [...]*”. Ela não tinha tempo para conseguir cuidar de si. O tempo para cuidar de si mesma e de viver ficou para a aposentadoria, já que, em outros

²⁰ Nome fictício de setor para não identificação da entrevistada.

momentos da entrevista, ela relatou que “[na aposentadoria] você pode viver o que você não viveu até hoje, ter seu tempo livre [...]”.

Ir trabalhar, mesmo não estando física ou psiquicamente bem, reforça que adoecer e faltar no trabalho devido à doença é considerado vergonhoso. Estar doente somente é aceito quando a doença é claramente visível como impeditiva da atividade profissional (DEJOURS, 2015). O trabalhador doente é visto como preguiçoso, passivo ou folgado, o que promove, recorrentemente, sentimentos de vergonha ao sujeito nesta condição. É a moral do trabalho que coloca o ato de trabalhar frente a outros aspectos da vida do sujeito, como, por exemplo a saúde.

Outra situação em que o presenteísmo pôde ser identificado foi na fala de Girassol. Ele demonstrava, de forma similar à de Dália, a preocupação com seu empregador, ou seja, o governo.

[...] a depressão foi tão forte que eu tava pensando assim comigo, “gente se todo mundo na UEM ficar como eu fico, como é que o governo vai pagar o salário dessa turma?” Olha o que eu pensava: eu tenho que trabalhar. (Girassol)

Em outras falas, ele diz com um tom de orgulho “nunca perdi um dia de serviço, por causa da depressão”. É como uma vitória conseguir ir trabalhar todos os dias e não ter sido “vencido” pela doença, pela depressão. Todavia, ele relatou que quando estava com depressão e ia trabalhar: “às vezes me colocavam na moto e levavam lá no ambulatório chegava lá, media e a pressão tava boa, tava tudo boa, era problema psicológico por causa do ouvido”.

Mesmo com a depressão ele continuava trabalhando nas obras da universidade e, em alguns momentos, até arriscando sua saúde e integridade, quando ele diz que:

Eu tava com depressão, mas eu ia todo dia, eu nunca perdi um dia de serviço, mas no fim dava “aquelas tremura” (sic) em mim. Eu tampava os ouvidos, aí, às vezes, eu subia lá e eu caía. E eu tive que sair da obra e ir pro almoxarifado. (Girassol)

Girassol é trabalhador da construção civil, pedreiro e especialista em assentar pisos. Seu trabalho o expõe a riscos de acidentes que podem causar danos à sua integridade física. Girassol, antes de ter depressão, já havia passado por um acidente de trabalho no qual ele caiu, machucou a coluna e teve que se afastar do trabalho por aproximadamente seis meses.

No trecho exposto de sua fala, ele não demonstra medo de cair durante o trabalho na construção. Dejours (2015) explica esse fenômeno como uma ideologia ocupacional defensiva em que os trabalhadores aparentam não estar conscientes do risco a que se submetem. O

trabalhador ainda gosta de dizer e mostrar sua virilidade e bravura ao se aventurar no trabalho. É o que acontece com Girassol: ele demonstra sua invencibilidade por ir trabalhar mesmo com depressão. Não demonstrou medo de cair e relatou, com certa tranquilidade, que era comum subir, cair e ser levado ao ambulatório.

Dejours (2015) complementa que depois de se mostrarem invencíveis os trabalhadores relatam os acidentes de trabalho que colegas e amigos sofreram. Da mesma forma aconteceu com Girassol. Em sua entrevista, ele também narrou várias histórias de amigos de trabalho falecidos e de um colega que faleceu trabalhando. Para Dejours (2015), esses relatos podem demonstrar que o medo frente aos riscos do trabalho está contido pelos mecanismos de defesa. O não falar sobre o medo é uma defesa para controlá-lo e continuar a exercer sua função. Todavia, vale ressaltar que essa defesa não leva à proteção de longo prazo e à mudança do cenário, é uma defesa precária que, quando esgotada, pode acarretar o adoecimento (MORAES, 2013).

Diferente de Dália e de Girassol, que continuaram exercendo suas atividades laborais com algumas limitações da saúde, Margarida se afastou do trabalho por meio de licenças saúde para poder realizar as cirurgias necessárias e depois cuidar de sua depressão. Como já discutido no bloco anterior, quando retornou das licenças, Margarida recebeu algumas represálias de seus colegas de trabalho por ter ficado afastada.

6.2.3. O Sofrimento Patogênico:

Um fator relevante identificado na pesquisa foi que 50% dos entrevistados relataram que tiveram depressão durante sua vida profissional. Desse total, em duas pessoas, a doença pode estar relacionada à busca por qualificação para o exercício da profissão. Uma entrevistada não relatou depressão, mas citou que foi diagnosticada com ansiedade. Portanto, dos seis entrevistados pela pesquisadora, quatro relataram problemas relacionados à saúde mental durante a vida profissional. Os dados coletados nessa pesquisa não permitem determinar o lugar do trabalho nos adoecimentos citados, mas oferece elementos para pensar o sofrimento patogênico no trabalho.

O foco dessa pesquisa não foi identificar possíveis adoecimentos decorrentes do trabalho, mas sim analisar e compreender possíveis efeitos da aposentadoria na subjetividade e na saúde mental de servidores públicos em processo de aposentadoria e aposentados. Contudo, durante as entrevistas, foi possível perceber que o sofrimento patogênico no trabalho impactou outras esferas da vida do sujeito e a aposentadoria, por isso, esse tópico foi construído.

Paparelli, Sato e Oliveira (2011) criticam as diferentes perspectivas do campo da Saúde Mental Relacionada ao Trabalho (SMRT). Na maioria das vezes, o foco fica nos aspectos físicos, mecânicos, químicos e biológicos dos ambientes de trabalho que podem favorecer o adoecimento. Em outras situações, a SMRT tem sua atenção voltada para os aspectos intrassubjetivos e, em poucas situações, para os aspectos intersubjetivos. Essas perspectivas não englobam as relações do indivíduo com a sociedade e do indivíduo com o contexto de vida. Nesse sentido, deixam de ser analisados aspectos sociais, econômicos e organizacionais sobre a subjetividade do trabalhador. Os autores ainda complementam e alertam sobre a importância de dialogar com outras áreas do conhecimento para ter uma melhor compreensão do contexto e da vida do indivíduo, para não atribuir ao trabalhador a predisposição a uma doença mental, de maneira reducionista (PAPARELLI; SATO; OLIVEIRA, 2011).

Para a psicodinâmica do trabalho, o sofrimento no trabalho é articulado, não somente pelo que acontecem dentro da organização, mas também pelos processos que acontecem fora da empresa e no espaço doméstico (DEJOURS, 1996). Por isso, é importante ter uma visão global sobre a esfera psicossocial que envolve o trabalhador.

Este bloco será analisado em três itens, sendo que o primeiro discutirá a depressão; em seguida, serão abordadas doenças decorrentes da não-utilização de equipamento de segurança e, por fim, o terceiro item discorrerá sobre a precarização do serviço público. Essas discussões serão realizadas já que as vivências do sofrimento impactaram diretamente na decisão de se aposentar dos entrevistados.

6.2.3.1. Depressão

O contexto do aprender é um contexto de produção de significados em que o sujeito produz a si mesmo e a outros. Para a Psicologia Histórico Cultural, o aprender: “é um meio para a humanização, posto que possibilita a constituição de modos mais complexos e elaborados de regulação pelo próprio sujeito de sua conduta e vontade” (ZANELLA *et al.*, 2004, p.96). O doutorado é um curso de pós-graduação que possibilita o aprendizado e assim, a produção de si mesmo.

No contexto de ensino-aprendizagem, duas entrevistadas comentaram casos de depressão durante o processo de estudo na pós-graduação. Elas apresentaram sintomas depressivos e, depois, o diagnóstico psiquiátrico de depressão. Margarida já havia apresentado sintomas de depressão na adolescência, mas o processo de doutorado a colocou novamente em

um quadro da depressão. Por sua vez, Rosa teve a depressão somente no doutorado, mas relatou que continuava com os medicamentos antidepressivos até o momento da entrevista.

[...] porque no doutorado eu tive depressão, eu tive pânico também e depressão, é o pacote, né? Eu falo depressão, mas na verdade era uma ansiedade exacerbada. Ai, sei lá, acho que vinha junto com a depressão, você não tá feliz, né? [...]. (Rosa)

[...] eu acho que vale dizer que eu tenho depressão desde os 17 anos, então eu não sou depressiva por causa do trabalho ou da aposentadoria, mas eu melhorei 10 anos. Aí quando eu entrei no doutorado, um ano foi bem. No segundo, as viagens me acabaram [...]. (Margarida)

[...] eu tava tão estressada com o doutorado, acho interessante vocês que trabalham isso, tão estressada com isso, o doutorado eu fiz três vezes, só na terceira saiu [...] as doenças que eu tive durante o doutorado elas repercutiram depois [...] eu achei que fosse morrer, então, muito estresse, não tinha melhorado do doutorado ainda. Eu terminei o doutorado em 2005 e as cirurgias começaram em 2007, bem pertinho, por estresse. (Margarida)

Os trechos das entrevistas transcritos demonstram exaustão mental, somatização e estresse, sintomas que podem ter relação com as exigências da pós-graduação no contexto atual.

As exigências começaram a partir de 1990 com uma nova forma de avaliação da pós-graduação estabelecida pela CAPES. Foi instituído um novo regime de gestão, avaliação e financiamento que afetaram pesquisadores e a produção do conhecimento (BIANCHETTI; VALLE, 2014). De acordo com Chauí (2003, p. 7), a universidade passou a ser “Regida por contratos de gestão, avaliação por índices de produtividade, calculada para ser flexível, a universidade operacional está estruturada por estratégias e programas de eficácia organizacional [...]”. As novas práticas de avaliação da CAPES são similares ao modelo gerencial, trabalho flexível e que impõe uma nova lógica à rotina acadêmica e ao trabalho docente, lógica que valoriza a produção e a quantificação (VILELA; GARCIA; VIEIRA, 2013).

Nesse contexto, a necessidade de se capacitar e de produzir cada vez mais está relacionada às cobranças que a CAPES impõe aos docentes de nível superior e pós-graduação. Para Chauí (2003), as cobranças podem ser facilmente percebidas por meio do aumento das horas-aula, da avaliação de acordo com publicações, participações em congressos, comissões e elaboração de relatórios e da diminuição do tempo para mestrado e doutorado.

As cobranças e avaliações repercutem em toda a comunidade acadêmica, inclusive coordenadores de programas, professores e pós-graduandos, porque todos são responsáveis por

e elevar índices, melhorar classificações, fatores de impacto, rankings e tudo isso gera alto nível de competição entre programas de pós-graduação (BIANCHETTI; VALLE, 2014).

As repercussões podem ser percebidas na fala de Margarida e Rosa, que passaram por situações de sofrimento, durante o doutorado, que culminaram no diagnóstico de depressão. Margarida narra que conseguiu terminar o doutorado somente na terceira tentativa e mesmo assim sofreu com a depressão e outras doenças físicas – as quais de acordo com seu ponto de vista, podem ter tido origem com o desgaste e o estresse do doutorado.

Os adoecimentos relatados aqui podem ser decorrentes da busca necessária por excelência que acontece na academia, assim como nas empresas privadas. Ou seja, o modo de gestão do desenvolvimento da ciência e tecnologia proposto CAPES assemelha-se à administração por excelência cultuada no mercado privado. Sendo assim, o sujeito percebe que precisa se dedicar cada vez mais ao trabalho e buscar melhorar seu desempenho para ter sucesso. O sujeito é convencido de que precisa agir em conformidade com os padrões de excelência e às vezes prioriza esses padrões em detrimento de sua real personalidade (AUBERT, 1994).

No contexto universitário, o docente busca sua qualificação por meio de doutorados e pós-doutorados. A produção é medida por meio da publicação de artigos, livros, capítulos de livros, entre outros. É nessa busca pelo reconhecimento profissional (atravessada pela quantofrenia do currículo lattes) que muitos docentes e alunos de pós-graduação adoecem. Bendassolli (2005) argumenta que a pressão por resultados faz com que os profissionais fiquem sempre prontos e vigilantes para a entrega, situação que pode facilitar o desenvolvimento de quadros de estresse e depressão. O autor, em sua análise crítica, aponta que no mercado de trabalho, incluindo o cenário institucional acadêmico, é aceito e naturalizado que o esforço, a dedicação e a disciplina proporcionarão o sucesso e o reconhecimento.

6.2.3.2. Doenças decorrentes da não-utilização de Equipamento de Proteção

Girassol relatou que teve depressão e afirmou que fez acompanhamento com a psicóloga da UEM. Nos seus relatos, Girassol contou sobre um zumbido²¹ no ouvido decorrente da não utilização de Equipamento de Proteção Individual²² (EPI) durante seu trabalho. O som do

²¹ Zumbido, de acordo com Figueiredo, Azevedo e Oliveira (2009 p. 77) “é definido como a percepção auditiva na ausência de uma fonte sonora externa”.

²² De acordo com a NR 6, “EPI é todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho

zumbido no ouvido, de acordo com seu ponto de vista, interfere representativamente na qualidade de seu sono e, para ele, a depressão é decorrente desse som que sempre escuta.

No entanto, doenças como a depressão ocorrem devido a múltiplos fatores. Durante a entrevista, Girassol acrescenta que a depressão piorou quando a esposa e dois irmãos morreram em um curto intervalo de tempo.

Então aí [com a aposentadoria] a depressão aumentou mais. Mas a depressão saiu desse zumbido na cabeça por causa do barulho da makita, falta de usar proteção. (Girassol)

[...] tenho que tomar remédio pra dormir, porque senão fica a noite inteira chiando [zumbido no ouvido] e não durmo e aí vai. Eu tampo os ouvidos e parece que sai no centro da cabeça ou nas vistas [sic], aqui [apontou para a testa] começa a doer, isso é falta de proteção no trabalho, pode marcar aí que é falta de proteção no trabalho. (Girassol)

Girassol relatou que não utilizava EPIs durante seu trabalho na UEM, assim como a maioria dos seus colegas. Complementou ainda que não havia uma gestão que orientava/cobrava um comportamento seguro.

A legislação sobre a utilização de EPIs começou em 1978 com a publicação da Norma Regulamentadora (NR) 6. Essa norma diz que o empregador é responsável por exigir o uso dos EPIs e fornecer os equipamentos adequados ao trabalhador (BRASIL, 1978).

No entanto, por meio das entrevistas, constatou-se que não são todos empregadores que cumprem as orientações de segurança, mesmo sendo obrigatórias.

Pesquisadora: você não usava [EPIs]?

Girassol: era difícil

Pesquisadora: o pessoal cobrava?

Girassol: não ligava muito, não [...],

Pesquisadora: e seus colegas, também não usavam?

Girassol: Não. Lá é difícil um que usa. Eu acredito que é necessário a pessoa usar.

sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho” (BRASIL, 1978, p.1).

Os estudos de Maia (2001) demonstram que as atividades profissionais de pedreiros geram fontes ruidosas que podem causar danos irreversíveis ao ouvido do trabalhador. De acordo com o autor, as tarefas de pedreiro, tais como assentamento de pisos e azulejos, corte de cerâmicas e pedras, aberturas em parede e atividades que utilizam a serra elétrica manual a disco (makita) têm os níveis sonoros de pressão mais altos, entre 95 e 103 decibéis.

Os valores de níveis de ruído demonstrados por Maia (2001) são superiores ao que a NR15 recomenda para a utilização de protetores auriculares, ou seja, ruídos superiores aos 85 decibéis (BRASIL, 1978). Dessa forma, Girassol teria a obrigatoriedade de utilizar EPIs para preservar sua audição.

Segundo Dias, Xavier e Dode (2016) os barulhos produzidos no canteiro de obras da construção civil e a não utilização de proteção individual, coletiva ou administrativa ferem o direito social do trabalhador por ultrapassar os limites de tolerância previstos na lei. Girassol foi inserido em um ambiente prejudicial à sua saúde física e mental sem a devida proteção e, relatou na entrevista que, durante o trabalho, percebia certo incômodo com algumas tarefas que faziam bastante barulho:

[...] e a gente usava uma pistola com uma bala de pontinha fininha e atirava pra cima, encostava e puxava o dedo e dava aquele “explodo” [sic]. Naquilo o ouvido fazia “plen” [sic]. Então nesse dia, nesse tempo, eu deveria tá usando proteção, e eu nunca usei. Tinha vez que eu ficava até meio surdo daquele barulhinho assim. Depois de velho, agora é duro de sair do ouvido, né? [O zumbido] [...]. (Girassol)

O zumbido no ouvido pode ser causado por diversas alterações e suas causas podem ser difíceis de ser identificadas. Weber e Perico (2011) citam as pesquisas de Kaltenbach, Zhang e Afman (2000) que demonstram que a exposição ao som intenso pode estar relacionada ao zumbido mesmo depois de finalizada a exposição ao ruído.

A não utilização de EPI pode ter consequências complexas. No caso de Girassol, ele relata que tem que tomar remédios para conseguir dormir, porque o barulho que ele escuta no ouvido está sempre presente. O zumbido pode afetar a qualidade de vida por provocar dificuldade de concentração e também por facilitar o aparecimento de alguns aspectos emocionais, tais como irritação, frustração, raiva, ansiedade e depressão. Os aspectos emocionais e de concentração afetam o sono e a dificuldade em adormecer (KALTENBACH, 2006). Nos relatos de Girassol pode-se identificar a depressão e a dificuldade em dormir.

[...] de repente, fez aquele barulhinho no ouvido e fez “tin” [sic]... ficou que nem uma cigarra. Ficou dia e noite, dia e noite e que nem, eu to conversando com você aqui, parece que tem uma panela de pressão ligada um “tchiiiiiii” [sic] direto. Então eu acredito que a depressão veio desse zumbido no ouvido. Aí aconteceu coisa que não deveria acontecer da mulher morrer, eu perdi um irmão acidentado, outro por diabete que faleceu [...].

Diante dos apontamentos, o zumbido no ouvido de Girassol pode ter sido ocasionado, entre outras causas, pela exposição ao ruído durante a execução de seu trabalho e a não utilização de EPI. Há a possibilidade, ainda, de que o zumbido no ouvido, combinado a outros fatores, pode ter facilitado o desenvolvimento de um quadro depressivo. Esse quadro depressivo foi tratado por meio de acompanhamento psicológico na Universidade e, de acordo com Girassol, piorou desde o início das licenças-prêmio para aposentadoria.

Os comentários de Girassol sobre a depressão e o afastamento do trabalho serão discutidos no tópico 6.3. – Sentidos das licenças-prêmio: “eu precisava da licença”.

6.2.3.3. Precarização do serviço público

Conforme apresentado no tópico “Trabalho no setor público: reflexões sobre o exercício em instituições de ensino superior”, o trabalho nas universidades públicas está cada vez mais precarizado por conta da diminuição dos investimentos estaduais nos últimos anos e da não abertura de novos concursos para servidores efetivos. Movimento que encontra respaldo em Silva *et al.* (2018), que indicam que, nas universidades, o trabalho é marcado por sua intensificação, contratações por tempo determinado, flexibilização e, até mesmo pelo adoecimento dos trabalhadores. É a precariedade, caracterizada pela perda de direitos e intensificação do trabalho, que se instalou na universidade.

Esse cenário de desinvestimento impacta na subjetividade dos trabalhadores. A não contratação de novos servidores acarreta a sobrecarga do trabalho para aqueles que ficaram. Como, por exemplo, pode ser observado na fala de Dália:

Pesquisadora: [...] você falou que tinha mais algumas pessoas. Saiu todo mundo e ficou só você e sua chefe? Contrataram novas pessoas? Não contrataram?

Dália: Não, tinha o rapaz que cuidava da informática, aí ele foi pra outra sala e não ficou ali com a gente. Uma pediu exoneração e foi embora. Aí, três com a chefe e quatro comigo. Aí tem a outra, a outra fez uma troca, ela não queria trabalhar lá, ela fez uma troca com outra pessoa de outro departamento e essa pessoa foi pra lá, só que depois chegou lá, precisavam de alguém pra cobrir um outro setor e pegaram ela dali e nunca devolveram. Aí ficou [sic] dois

Pesquisadora: Tinham quantas?

Dália: Cinco.

Pesquisadora: De cinco ficou dois [sic], e como que foi o volume de serviço? Diminuiu? Aumentou?

Dália: Não dá conta... Aí a gente só fazia o que era obrigado a fazer. Tinha que cumprir e a gente fazia [...]

De acordo com o relato de Dália, o volume de serviço era grande, mas ela só executava as atividades extremamente necessárias para o funcionamento da universidade. A vivência de Dália exemplifica o que Monteiro e Jacoby (2013) apresentam acerca da sobrecarga no trabalho. Para as autoras, as empresas demandam diversas tarefas que são sentidas pelos trabalhadores como difíceis de serem realizadas dentro da jornada de trabalho, ocasionando horas extras e jornadas extensas. Essa sobrecarga, para Mendes (2007), é prescrita pela organização do trabalho, não cabendo, infelizmente, ao trabalhador decidir sobre ela.

Dália relatava que, para ela, havia muito trabalho administrativo para ser realizado e, na maioria das vezes, não há servidores suficientes para suprir todo o volume de trabalho:

Quando eu fui trabalhar lá, em 2003, a UEM tinha menos de 190 bolsas da CAPES. Quando eu saí tava em 900 e era só uma pessoa que cuidava de cadastrar e renovar. Então, quando acontecia o período que tinha que cumprir, porque eles fecham o sistema e se não cadastrou, a bolsa não vem, então às vezes a gente ficava até as duas da manhã. (Dália)

Com um alto volume de trabalho prescrito para ser realizado, o trabalhador fica sobrecarregado, a carga de trabalho é colocada além da sua capacidade e o mesmo sofre influência das ideologias de excelência e desempenho. Nesse sentido, quando o trabalhador não conseguir lidar com o sofrimento proveniente do trabalho prescrito, ele pode ficar mais suscetível ao adoecimento (MONTEIRO; JACOBY, 2013).

Dália relatou alguns sintomas/doenças que, em seu ponto de vista, estavam relacionadas a alguma situação que ela vivenciava no trabalho, sendo elas labirintite, perda de memória, ansiedade e diarreia.

Dália: [...] o maior problema é o telefone.

Pesquisadora: Toca?

Dália: O telefone tocava, tocava, tocava, dois telefones tocando o dia todo pra gente dar informação, é... Todo mundo perguntando. Então, às vezes a gente tava lá, concentrado, cadastrando bolsa. No horário do expediente era difícil render o serviço por conta do telefone, às vezes quando ficava uma hora além do expediente, já era o suficiente pra você trabalhar bem rápido e colocar tudo em ordem.

[...]

*Dália: [...] Se eu ficava sozinha lá no setor, se a chefe faltasse, **dois telefones tocando, tocando**, chegava a noite, eu tinha crise [de ansiedade] [...] no*

*trabalho não, mas na hora que eu dava uma relaxada, normalmente era sexta-feira à noite, sábado, domingo e sempre depois das 18 que é a hora que dá aquela relaxada. Tanto que uma coisa que eu não gosto em casa é telefone, eu sempre... até a gente só tá com o celular hoje em casa, desligou o telefone, porque era só pra pagar conta, né? Mas eu nunca gostei de atender telefone. Minha mãe ligava pra mim, **ela fica de meia hora a uma hora no telefone e dava diarreia.***

Pesquisadora: Mesmo em casa?

*Dália: Em casa, eu pedia pra ela pra desligar, que eu tava com dor de barriga e eu sinto que era por causa de ficar no telefone, **lá tocava bastante, só que trabalhando ali eu atendia e ia, mas em casa eu não gostava.***

Dália demonstrava que para ela, o volume de trabalho era intenso e as interrupções do telefone não a permitiam trabalhar continuamente para dar conta de todo o volume de trabalho e, quando o telefone tocava com bastante frequência, ela tinha que ficar após o expediente. O telefone pode ser considerado um incômodo/estressor e a diarreia pode ser provocada por reações emocionais frente a esse incômodo. Esse contexto também pode significar que o trabalho prescrito de Dália era, por exemplo, cadastrar bolsas no sistema e o telefone interrompia a execução de seu trabalho prescrito, trazendo novas demandas para ela. Pode ser uma dificuldade dela na superação do sofrimento decorrente de seu encontro com o real do trabalho. O sofrimento na PdT é considerado como um impulso para que o sujeito busque uma solução para o sofrimento, provém do sujeito a capacidade de encontrar soluções e novas oportunidades para superar as dificuldades que o real impõe à organização do trabalho. É preciso o sofrimento para que a inteligência astuciosa seja mobilizada frente às dificuldades do trabalho (DEJOURS, 2007). O sofrimento consegue ser transformado em sofrimento criativo quando a organização do trabalho permite. Caso contrário, o sofrimento pode desestabilizar o sujeito para o adoecimento (DEJOURS, 1996).

É importante ressaltar, também, que Dejours (2015, p.122) explana “a fadiga, que faz com que o aparelho mental perca sua versatilidade”. O acúmulo de atividades de Dália, devido à carência de servidores frente à carga de trabalho, pode ter influenciado sua versatilidade na hora de enfrentar o real do trabalho.

Dália relatou ainda perda de memória durante o trabalho, mas enunciou melhoras depois que vivenciou as licenças-prêmio.

[...] eu tive um período que eu tava perdendo a memória, eu fiquei bem ruim que eu não lembrava, teve uma vez que eu fui fazer uma consulta ... aquela periódica. Eu não conseguia as palavras pra falar o que eu tava sentindo, e acredita que a médica do trabalho nem percebeu isso? [...]eu acho que era estresse, alguma coisa, porque depois, agora... Eu já não tô com tanta falha na memória [...] na igreja não sei se acontece com todo mundo, mas tipo meus

filhos, falam “mãe, eu te falei” e eu não lembro que ele falou, eu esquecia tudo e agora eu tô sentindo que eu já não tô com tanto problema de falar [...] mas nos finalmente eu tava bem pra baixo. (Dália)

Dejours (2000) afirma que transtornos cognitivos como a perda de memória podem ser decorrentes da organização do trabalho. Para ele, pessoas que são frequentemente interrompidas, durante o trabalho, por clientes, pedidos, e-mails e outros meios podem desenvolver perda de memória, então, criam a estratégia de sempre realizar anotações em *post-its*. A interrupção no caso de Dália, por exemplo, era o telefone com pedidos de informações e atendimentos a serem realizados. Essa situação de perda de memória acabou influenciando no relacionamento com os filhos, na igreja e em momentos não relacionados ao trabalho, situação que impactou sua subjetividade e a deixou “[...] bem pra baixo”.

A fala de Dália também trouxe momentos em que mecanismos de defesa coletivos apareciam. O trecho abaixo pode apresentar a racionalização e a aceleração como mecanismos de defesa. A racionalização significa que, frente à situação geradora de sofrimento, o trabalhador utiliza modos de pensar e agir compensatórios para suportar esse sofrimento (MENDES, 2007). A aceleração leva os trabalhadores a inventar procedimentos novos que permitam ir mais rápido (DEJOURS, 2011g).

Para se defenderem dos curtos prazos estabelecidos, os funcionários do setor em que ela trabalhava buscavam reunir as informações para o relatório, mesmo sem saber quais seriam as informações solicitadas.

*[...] quando eu entrei lá tinha uma pró-reitora que, quando ela pisava na porta, todo mundo ficava em alerta, porque ela pedia **cada relatório que você não faz ideia**. Então, quando a gente tava meio ocioso, **a gente tentava imaginar que relatório ela ia pedir e começava a juntar informação**. Tipo, “se ela pedir eu já tenho”. Então, era gostoso trabalhar, a gente não tinha... tinha que pensar e funcionário público normalmente, eles deixam você num canto sem pensar, né?*

Pesquisadora: Era pouco prazo que ela dava?

Dália: Era tudo pra ontem, tanto que eu falei, ela pisava na porta, a gente já ficava em alerta, aí depois foi mudando a gestão, né? E foi diminuindo (Dália)

As defesas são importantes na tentativa de assegurar a saúde dos trabalhadores, todavia, apesar disso, podem gerar alienação. “[...] se por um lado as defesas permitem a convivência com o sofrimento, por outro podem levar à alienação das suas verdadeiras causas” (MENDES, 2007, p. 42). A autora complementa afirmando que a alienação não é transformadora da organização do trabalho e é utilizada para manter a produção e seus trabalhadores sem conhecimento do seu sofrimento.

A defesa coletiva presente na fala de Dália nem sempre foi eficaz. Ela contou sobre algumas situações em que não ficava bem no ambiente de trabalho. Por exemplo, situações em que ela era cobrada e pressionada, situações que a levaram buscar um médico. Como no trecho abaixo:

[...] ele [médico] não disse que é crise do pânico, ele disse que é ansiedade num grau elevado, não sei o que, só que se eu ler sobre síndrome do pânico é exatamente o que eu sinto, o coração dispara, é... Eu fico com medo de todo mundo, inclusive, eu tava na cozinha do meu setor de trabalho tomando café e se o pró-reitor chegasse na cozinha eu levava o maior susto e eu passei cada vergonha por causa disso [...] a crise começou assim, ele chegou na cozinha e eu levei um susto, eu passei uma vergonha, você não faz ideia, parecia que eu tava fazendo uma coisa errada e ele me pegou fazendo e não era isso. Na verdade, se começasse a fazer pressão, arruma rápido, acha rápido, a informação. Aí começou a dar pânico que eu não conseguia fazer nada e por isso que eu fui procurar ajuda, né? (Dália)

[...] eu passava a tarde toda ... Normalmente era à tarde... É... Com a pressão subindo e descendo, subindo e descendo lá no serviço mesmo. Aí como eu tinha o remédio lá, eu colocava embaixo da língua e em 15 minutinhos a crise passava, mas eu tinha que ficar com o remédio sempre. (Dália)

Dália, conforme discutido no tópico sobre presenteísmo, costumava ir trabalhar mesmo não estando bem com sua saúde. Nesse trecho de sua entrevista, percebe-se que, quando não estava bem de saúde no trabalho, se medicava para poder continuar produzindo e estar presente em seu trabalho.

Na ótica de Brant e Gomez (2005) o uso de psicotrópicos, na população de suas pesquisas, possibilitava manter as condições de trabalho sem questionar questões pessoais e institucionais. O remédio era visto como uma forma de cumprir a tarefa, bem como era um elemento reparador que possibilitava manter o bom desempenho. Para os autores a somatização, as licenças médicas, a psiquiatrização e a medicalização são consideradas destinos das manifestações do sofrimento no trabalho.

Lima (2005) problematiza a utilização de medicação ao afirmar que a dificuldade em estabelecer o nexos causal do adoecimento pode levar à criação de uma “camisa de força química”, em que o trabalhador é submetido a tratamentos com grandes quantidades de medicamentos. Nessa perspectiva, o trabalhador é medicalizado, entretanto continua inserido no contexto que acaba desencadeando aquele sintoma. Como no caso de Dália: sempre que era pressionada pela gestão, sua ansiedade crescia e ela se medicava para continuar no trabalho, não havendo a quebra do ciclo.

Os sofrimentos de Dália, Girassol, Margarida e Rosa relatados, na maioria das vezes, foram negligenciados pela instituição. Na UEM, não houve espaço para a criação de coletivos que possibilitassem o empoderamento do servidor para fazer reivindicações (por exemplo, de solicitação de concursos) e para transformar a organização do trabalho. Também não há uma política efetiva de Gestão de Pessoas, tampouco programas e projetos macroinstitucionais de atenção à saúde dos servidores. Girassol e Margarida foram ouvidos e receberam acolhimento da Universidade somente quando não conseguiam mais realizar o trabalho. Ou seja, o respaldo ocorreu somente quando já não eram “produtivos” e precisavam, porventura, se afastar ou ser transferidos de posto.

Rosa e Dália não foram ouvidas pela instituição. Esta até se queixa, nos relatos, de que seu sofrimento não foi percebido pelo médico ocupacional, quando estava em consulta periódica. No caso de Rosa, ela buscou o suporte para acompanhamento de sua depressão e ansiedade fora da UEM, de forma particular, possibilidade que não é acessível para todos servidores. São sofrimentos, relacionados ao trabalho, negligenciados, que não foram percebidos, ouvidos, cuidados ou acompanhados pela UEM. Tais histórias podem sugerir que, para além desses seis entrevistados, pode haver negligência e descuido do próprio campo institucional.

Durante os relatos dos entrevistados, foi possível perceber que o sofrimento e o adoecimento no trabalho, além de impactar na saúde e vivência de trabalho dos sujeitos entrevistados, impactou positiva ou negativamente no processo de aposentadoria. Será apresentado no tópico abaixo, como o sofrimento contribuiu para a decisão da utilização das licenças-prêmio.

6.3. NÚCLEO DE SENTIDO 03: “EU PRECISAVA DA LICENÇA!” – SENTIDOS DAS LICENÇAS-PRÊMIO

Neste tópico, apresenta-se a análise sobre os sentidos das licenças-prêmio para os entrevistados, com o objetivo de analisar o processo de vivência objetiva e subjetiva de aspectos relacionados ao envelhecimento e à aposentadoria de servidores públicos, quando há a aquisição de licença-prêmio em fase de pré-aposentadoria.

De início, com a estruturação do questionário e a preparação para as entrevistas, pensou-se que as experiências de licença-prêmio e de aposentadoria seriam diferenciadas e demarcadas. No entanto, com a realização das entrevistas identificou-se que aqueles que estavam de licença sentiam-se como aposentados e os aposentados não demarcaram diferenças entre os meses em

que estavam de licença e efetivação da aposentadoria, com exceção da entrevistada Rosa, que optou por tirar suas licenças de forma gradual.

A pesquisa mostrou uma pluralidade de vivências que os entrevistados tiveram em relação às licenças. Nesse sentido, para auxiliar na interpretação dos resultados obtidos na pesquisa estabeleceram-se temas de análise. O primeiro tema refere-se ao motivo da escolha das licenças-prêmio para o momento anterior à aposentadoria. O segundo refere-se à transição do trabalho para a licença-prêmio e, por fim, a vivência das licenças-prêmio em si. Considerando que os temas têm proximidade entre si, apresenta-se a discussão simultânea e ilustrada pelo depoimento dos entrevistados.

Inicialmente, apresentam-se as principais justificativas verbalizadas para as escolhas na utilização da licença-prêmio antes da aposentadoria. Esse motivo, muitas vezes está atrelado à decisão de se aposentar, já que é prática da universidade incentivar a utilização das licenças-prêmio remanescentes antes da efetivação da aposentadoria. Diante disso, foram identificados como impulsionadores o adoecimento, a possibilidade de vivenciar um teste de aposentadoria e a decisão sobre usufruir desse direito.

Vale destacar como a dinâmica institucional da UEM pode afetar as solicitações de aposentadoria. Durante as entrevistas, percebeu-se que o fluxo de informação sobre as possibilidades de utilização das licenças e do tempo de aposentadoria não é acessível a todos os servidores da UEM.

Margarida, por exemplo, durante sua fala, relatava, em vários momentos, que precisava se aposentar. No entanto, não tinha a informação de que, antes da aposentadoria, poderia utilizar a Licença Remuneratória para Fins de Aposentadoria (informalmente chamada pelos servidores de licença-pijama)²³. Girassol vivenciou uma situação semelhante à de Margarida. Ele estava com dificuldades físicas para realizar o trabalho. Quando foi até o setor responsável da UEM, ele já poderia ter se aposentado, então, deu entrada em suas licenças e férias e solicitou a aposentadoria. Como pode ser observado nas falas abaixo:

Lá no setor quatro rola tanta informação e alguém falou: “Olha, licença pijama, não sei o quê....” Ai eu descí lá na PRH e eles falaram “ah realmente, você tem direito” Aí, quando eu soube disso, na próxima reunião eu já informei [das licenças remuneratórias para fins de aposentadoria].
(Margarida)

²³ A licença remuneratória para fins de aposentadoria foi criada em 1970, alterada em 2004 e sua última alteração foi em 2017. O decreto nº 6558 de março de 2017 dispõe que para o servidor ter o benefício, o pedido de aposentadoria tem que ter sido enviado à Gerência de Concessão de Benefícios do Paraná Previdência por mais de 30 dias. Nessa forma de licença, o servidor tem todos os direitos e vantagens do cargo efetivo até a conclusão do processo de aposentadoria pendente (PARANÁ, 2017).

Então, eu cheguei lá pra aposentar. Primeiro, eu fiz o pedido lá no INPS [nomenclatura antiga do INSS] da contagem, né? Aí eu fiz o pedido da UEM, aí deu, passou do prazo já pra aposentar. Aí eu tinha as licenças pra tirar, aí eu falei: “vou tirar as licenças tudo e as férias e depois eu aposento, né?” Então eu tirei tudo, fiz o pedido da licença enquanto isso rola o processo da aposentadoria. (Girassol)

Situações como estas denotam carência de um cuidado institucional satisfatório com quem está no período pré-aposentadoria e também a falta de informações para os servidores sobre os próprios direitos. Um cuidado institucional que poderia afetar as vivências de Margarida e Girassol, ou seja, amenizar seus anseios em relação à aposentadoria e também as suas dificuldades experienciadas no trabalho.

As licenças, para Dália e Margarida, significavam a possibilidade de se afastar do trabalho e de já entrar na vivência de aposentadoria sem aguardar os trâmites burocráticos que estavam durando até 1 (um) ano. Ambas relataram que precisavam utilizar as licenças com o objetivo de buscar melhores oportunidades de vida na aposentadoria. A fala de Dália simboliza essa necessidade: *“ajudou porque eu tava no meu limite, né? E a expectativa de chegar na aposentadoria era tanta que eu precisava da licença. [...] Mas eu cheguei contando os dias mesmo.”* O limite físico e psíquico de Dália foi atingido próximo à aposentadoria. Margarida atingiu seu limite psíquico com a realização do curso de doutorado. E Girassol, quando questionado sobre o motivo de sua solicitação de aposentadoria, respondeu dizendo: *“eu não tava bem de saúde, então eu tava querendo mesmo aposentar”*.

Pelo analisado nesta pesquisa, as licenças possibilitaram o afastamento do ambiente de trabalho, uma vez que este não estava sendo positivo para os entrevistados. Dentro dos relatos de Dália, Girassol e Margarida, foi possível compreender que o trabalho não ocupava mais um papel significativo de realização identitária. A explicação que Dejours (2000) propõe é de que, quando a atividade não é mais mediadora na construção da identidade, as energias se esvaem somente para se proteger. Com as novas formas de dominação, o trabalho perde potência enquanto lugar propício à autorrealização. Por outro lado, torna-se *locus* em que se tem que despender energia para sempre estar se protegendo (DEJOURS, 2000).

Essa explicação de Dejours (2000) pode ser exemplificada no caso específico de Margarida, em que ela narra não sentir forças para trabalhar, após a conclusão do doutorado, e que aguardava a aposentadoria. Suas energias foram despendidas na realização do doutorado e, após isso, ela somente completou seus anos de trabalho visando à aposentadoria para se sentir melhor.

Dessa maneira, a questão que emerge é se o trabalhador tem sempre que estar em seu limite físico e psicológico para aposentar-se.

Isto porque o contexto pós-moderno perpetua a aceleração, a transformação, a produção e a criação, sem tempo para reflexão ou descanso. Dentro das organizações e fora delas, a ideologia da excelência e a moral do trabalho são propagadas. Por meio delas, o trabalhador cumpre, além da tarefa que é pedida pelo seu supervisor, tarefas que visam à superação de seus resultados e da organização (SOBOLL; HORST, 2013). Por exemplo, Girassol relatou que antes de adoecer ele utilizava o sábado e as primeiras licenças-prêmio para trabalhar:

[...] é, então, eu pegava licença prêmio, eu falava: “eu faço uma casa de 108 metro [sic] em três meses”, aí eu achava um servente e fazia [...] Só essa [licença] da aposentadoria eu já tava doente aí eu não trabalhei. Aí que eu fui ver as burrices que eu fiz pra trás, porque eu fiquei doente, né? Eu fiquei doente de tanto trabalhar. (Girassol)

[...] o que me judiou bastante foi isso daí. Tinha vez que eu tinha que agendar o sábado pra trabalhar [...] (Girassol)

Essa fala de Girassol mostra a crença na autossuperação, que é ser o melhor. Para isso, ele precisa estar sempre disponível para fazer mais e atender cada vez mais demandas. Ou seja, vivencia-se o engodo de que o sujeito precisa ter atitudes heroicas e ser independente para enfim adquirir um lugar de destaque (SOBOLL; HORST, 2013).

A atitude heroica pode estar presente nas falas já discutidas anteriormente de Girassol sobre ir trabalhar mesmo sem condições físicas ou psíquicas para estar lá. Igualmente, as atitudes heroicas também podem ser identificadas no discurso de Dália que não faltava ao trabalho mesmo adoecida. É uma forma de autossuperação, esforço e busca para ter um local de destaque e bons resultados que, dentro desta lógica, proporcionarão felicidade e sucesso (SOBOLL; HORST, 2013; BENDASSOLLI, 2005).

A consequência de uma sociedade guiada pela moral do trabalho, em que os servidores comparecem à UEM mesmo com dificuldades físicas e psíquicas para a realização do trabalho, é o desgaste gradual proveniente das altas demandas, de pouco tempo e de pouca cooperação. Este contexto impacta o desejo de cessar o sofrimento e não esperar nem os trâmites burocráticos da aposentadoria. É um desejo de alívio imediato. Com a impossibilidade de uma aposentadoria rápida, as licenças se tornaram um caminho para aliviar o sofrimento e liberaram disponibilidade de tempo para cuidar da saúde.

Diferentemente dos entrevistados citados neste tópico até agora, Jacinto decidiu utilizar as licenças-prêmio antes da aposentadoria como uma experimentação, um tipo de teste. Em sua

fala, ele diz “*Vou ver se eu me adapto e qualquer coisa eu voltaria, né? Mas eu me adaptei bem, gostei, sabe?*”. É uma possibilidade para o sujeito que saiu de licença viver subjetivamente uma aposentadoria e, eventualmente, optar por retornar ao seu posto de trabalho, caso não tenha se adaptado.

Essa fala parece sinalizar certa insegurança sobre a aproximação de um território desconhecido e novo: a aposentadoria e o término do vínculo com a UEM. É comum que a insegurança, a incerteza e as angústias antecedam essa fase da vida, repleta de mudanças e transformações. É um momento em que o sujeito se questiona sobre sua existência, suas possibilidades, novos projetos de vida e de realização pessoal e profissional (BARBOSA; TRAESEL, 2013).

Já na perspectiva de Jasmim, as licenças-prêmio representaram uma oportunidade de desfrutar de um direito que não foi utilizado antes, conforme sua narrativa:

Na verdade é aquela coisa da gente não querer perder nenhum direito, né? Nenhum direito a menos, né? Porque quando você se dedica na universidade, 20 anos, tendo direito de tirar uma licença a cada cinco anos e você não tira, por falta de tempo, aí você pensa: “a hora que eu aposentar eu vou perder o vínculo com todo mundo e vou perder esse direito que eu tinha” (Jasmim)

Esse relato denota que, na aposentadoria, o sujeito pode se desfazer de seu papel profissional e iniciar um processo de reestruturação de sua identidade perante a sociedade (SANTOS, 1990). Com esse movimento, alguns aspectos presentes na identidade profissional do sujeito podem não fazer mais sentido e se transformar. França (2009) expõe que a aposentadoria pode ser considerada uma relevante perda social e mesmo diante das inúmeras possibilidades da aposentadoria, esse período ainda é relacionado à perda do trabalho.

Nesse sentido, perder as licenças-prêmio seria um prejuízo adicional à possível perda do vínculo com a universidade e com seus colegas de trabalho. Assim, ao usufruir das licenças, a entrevistada mantém vínculo com a universidade por mais alguns meses e, ao mesmo tempo, não perde seu direito à licença. Para Jasmim, as licenças-prêmio podem ser consideradas como uma possibilidade de prolongação de seu vínculo com a UEM e com seus colegas de trabalho antes da aposentadoria.

Considerando ainda a narrativa de Jasmim, resgata-se a discussão sobre a precarização do trabalho na Universidade. A entrevistada relata que, mesmo o servidor tendo como direito as licenças-prêmio, ele não pode desfrutar delas por falta de tempo e por falta de ter outro professor efetivo do departamento disponível para substituir as horas-aula que eram de responsabilidade de Jasmim. Como ela relata na entrevista:

Mas lógico que isso [a licença-prêmio] passou por uma negociação de área para não prejudicar ninguém, com o compromisso de um colaborador me substituindo, mas, se dependesse de algum colega assumindo as aulas, a gente não teria como tirar, não. (Jasmim)

Outro destaque da entrevista de Jasmim remete à questão do perder: perder o ritmo de trabalho, conforme se observa no trecho abaixo. Para a docente, estar sem ritmo de trabalho e de produção não faz sentido para ela se manter na ativa. É o que Gaulejac (2007) denomina de obsessão gestonária, que faz com que o “tempo morto” não seja aceito. O que é valorizado é a urgência, é o estar ativo e nunca estar desocupado, quando Jasmim percebe que seu ritmo de trabalho acabou ou diminuiu, ela prefere se afastar, “sair rapidinho” e dar início a outros projetos.

[...] porque o fato de falar assim, acabou aqui meu ritmo de trabalho, daqui para lá, acabou, não tenho mais o que fazer. Você já sente que isso é uma perda e você ainda perde direitos, então ninguém quer perder, né? Então como houve a contratação do colaborador, eu não me ative não, saí rapidinho. (Jasmim)

Por outro lado, o momento de utilização das licenças-prêmio, para Rosa, foi escolhido para possibilitar a tomada de decisão para a aposentadoria, com o objetivo de facilitar a transição da carreira, conforme sua fala indica:

Eu fiz assim com as minhas licenças: nos três últimos anos eu tirei uma licença, então eu tirei em 2016, 2017 e 2018. Cada ano eu tirava uma e fui me desvinculando aos poucos, porque, quando deu 30 anos, eu não senti que eu tava preparada... Porque no doutorado eu tive depressão[...]então agora, eu vim gradualmente diminuindo o ritmo[...]Aí eu trabalhei 1 ano com isso em terapia, comecei a diminuir o ritmo e fiquei mais 5 anos. E nesses 5 anos eu acho que me preparei, fui deixando, terminando de ser editora de revistas, deixando mestrado, doutorado, terminei... não pego mais vaga, entendeu? (Rosa)

As licenças, aliadas à terapia, foram importantes para que Rosa se sentisse preparada para se desvincular da Universidade e de seu papel de professora e pesquisadora. Ao usufruir das licenças-prêmio gradualmente, ela pôde ir se desligando aos poucos e fazendo a transição com calma por cinco anos. Nesse caso, as licenças tiveram um papel de preparação para a aposentadoria e de proporcionar segurança para Rosa tomar a decisão de se aposentar.

A licença-prêmio teve, também, a função de facilitar a finalização de todas as atividades de Rosa e representou um momento para reorganizar suas demandas de trabalho com o tempo livre e viagens, conforme foi mencionado:

Olha, eu fazia coisas em casa [nas licenças-prêmio], sem o compromisso de ter que vir aqui sabe? Porque a gente sempre teve essa coisa de vir presencialmente e nesse período de licença, sabe? Eu ainda tinha mestrandas terminando. Não doutorandos, porque são mais longos, e eu não tava mais pegando, então eu corrigia coisas em casa, eu trabalhava na verdade [...] também descansava, fazia outras coisas, mas não entrei em nenhuma outra atividade assim, formalmente, mas eu trabalhava ainda, né? (Rosa)

Pode-se notar que esse processo de desligamento da entrevistada Rosa foi importante para que ela sentisse a aproximação da aposentadoria e se preparasse para tomar uma decisão assertiva, conforme vai ser explorado na discussão do núcleo de sentido 6.4 – “Decisão de se aposentar – Foi o empurrão do governo” x “eu não tava aguentando trabalhar, né? ”.

Tanto Rosa como Jasmim fizeram um processo gradual de desligamento. No entanto, quando Jasmim tirou as licenças ela já tinha tomado a decisão de se aposentar e estas foram importantes para que o desligamento de seus afazeres na UEM ocorresse gradualmente, como exemplificado na fala abaixo:

[...] mantive algumas coisas. Fui me desligando aos poucos de uns projetos, terminando relatório, já liberei minha mesa, meu espaço para outro ocupar. Foi bem suave o processo. (Jasmim)

Essa transição suave demonstra ser um momento que auxilia o sujeito a compreender o processo de aposentadoria. Já Jacinto parou de trabalhar no seu primeiro dia de licença, assim como Girassol.

Você tá totalmente envolvido ali e, de repente, você não tem mais sala aqui... Você entendeu, é meio difícil, sabe? (Jacinto)

Parar imediatamente de trabalhar, sem uma transição e sem uma reflexão trouxe algumas dificuldades de adaptação para Jacinto, Girassol e Dália. Para eles, a transição do trabalho para a licença-prêmio foi como uma transição subjetiva direta de trabalho para a aposentadoria.

Pesquisadora: E como foi para superar esse período? Tranquilo?
Jacinto: Foi, foi, Sabe? Mas dentro de uns 30 dias a gente ainda acorda achando que tem que trabalhar, entendeu? Mas é coisa que a gente consegue superar, sabe? (Jacinto)

Aí quando eu fiquei parado, eu tirei esses tempo [sic] de licença, parado, veio a depressão. Aumentou [a depressão] mais de ficar em casa. Aí os colega [sic] meu falava “ah, vamo lá no bar tomar um negócio.” Aí eu não bebo, não fumo, né? (Girassol)

[...] dessa depressão agora, parecia que assim, se eu saísse da minha casa e fosse lá no bar e comprasse um maço de cigarro e pedisse uma cerveja, aquela agonia, aquela ansiedade passava, mas eu pensava, mas eu não vou, né? Porque se eu for, eu vou voltar pro bar beber de novo, né? E eu tinha um problema também, porque eu não bebia todo dia. Eu não era viciado, Era viciado só no cigarro, na bebida não. (Girassol)

O período de adaptação de Jacinto com a aposentadoria foi curto. Todavia, Jacinto se engajou em projetos culturais, trabalhos pontuais e viagens que proporcionaram enriquecimento pessoal e, conseqüentemente, uma melhor vivência desse momento de transição.

Os relatos de Girassol se assemelham com o discurso de Santos (1990) sobre o sujeito em crise com sua aposentadoria. A crise é demonstrada por meio da expressão de sentimentos negativos sobre a vivência da aposentadoria, tais como relatos de doenças ou que esta fase é o fim da vida. A autora ainda complementa que quem vivencia esse tipo de aposentadoria, provavelmente, não investiu objetiva e subjetivamente em outros projetos de vida para além do trabalho realizado durante a carreira.

Na fala de Girassol, foi possível perceber que durante grande parte de sua vida ele se dedicou ao trabalho mesmo nas férias, licenças e finais de semana, quando fazia “bicos” para complementar a renda, sem muitos relatos de momentos de lazer e de descontração. Também se pode notar que, com as licenças, ele percebeu o agravamento da depressão e a solidão.

Não se adaptar à aposentadoria decorre de vários fatores e pode ser agravado, caso haja a perda de amigos, solidão, medo de doenças, da insegurança financeira e da morte (ZANELLI, 2012). Segundo o autor, é nesse momento que pode ocorrer o consumo excessivo de drogas. Observou-se que Girassol sentiu a necessidade de utilizar drogas como tabaco e álcool, no entanto, relatou que não fez a utilização delas. Esse depoimento encontra respaldo em Zanelli, Silva e Soares (2010) ao explicarem que, pelo fato do trabalho ter a função de organização das rotinas e da identidade, o seu término pode desencadear o uso abusivo de álcool ou outras drogas como alternativa para minimizar as “dores” desse momento para o aposentado²⁴.

A solidão pode ser observada por meio da próxima fala de Girassol sobre o começo da licença, época em que ele não tinha uma rotina, atividades, relacionamentos e ficava, praticamente, todo o tempo em casa:

²⁴ Demais informações e dados estatísticos sobre drogadição na velhice podem ser encontrados em Pillon, Cardoso, Pereira e Mello (2010) e Martins (2014).

Então, era o que eu ia falar pra você: as pessoas têm que ser preparado [sic] pra aposentar porque depois que ele aposenta, ele tem que achar alguma coisa pra fazer, porque ficar em casa, que no me causo[sic], eu fiquei sem a mulher, [...] os dois filho [sic] mais velho são tudo casado, tenho só uma moça, que tem 27 e é solteira, mora comigo, então ficou muito difícil porque ela tava fazendo faculdade na época e ela terminando a faculdade [...]. (Girassol)

Então, foi falta de ter um preparo pra aposentadoria antes, uns dois ou três anos antes de se aposentar ter uma pessoa que conversasse com a gente, que explicasse que depois que aposenta você tem que andar, você tem que fazer qualquer coisa não pode ficar parado dentro de casa. Agora não. Agora eu acordo de manhã cedo, vou andar, arrumei uma namorada. (Girassol)

[...] levanto de manhã cedo e vou andar. Aí minha namorada começou a trabalhar na prefeitura e ela tinha que entregar o currículo de primeiro grau. Eu fui no CEBEJA, fiz uma prova de 1º à 5º série e depois eu terminei o primeiro grau. (Girassol)

Esses depoimentos do entrevistado podem sugerir que as licenças-prêmio passaram, gradativamente, a ter sentido para sua vida, como no relato de que passou a ocupar o seu tempo com a namorada, com afazeres domésticos e no auxiliando os filhos no dia-a-dia. Isto mostra que preencher o tempo livre com convívio social promove bem-estar com a família e com os colegas, assim como facilita a redefinição do que é estar aposentado, ampliando a consciência do propósito da vida e do significado da existência (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

A possibilidade de Girassol voltar a estudar o auxiliou a ressignificar o período de licença-prêmio. A educação proporciona o desenvolvimento de interesses e de novas perspectivas sem estarem atrelados ao trabalho. O processo de aprendizagem pode significar prazer, possibilitar a ampliação da rede de contatos e a retomada de um projeto pessoal ou de um desejo para o qual antes não havia tempo (FRANÇA, 2009).

A fala de Girassol mostra que não houve preparo para a aposentadoria. Contudo, durante as licenças, o mesmo sentiu que a orientação para a aposentadoria seria importante para que ele se preparasse e se planejasse para a vivência deste período.

Apesar das licenças terem proporcionado Girassol e Dália um tempo livre para ser ocupado, nota-se que houve dificuldade na organização desse tempo de maneira satisfatoriamente produtiva. Constata-se que é o trabalho que estabelece o ritmo da vida, as regras, os horários, as atividades, as interações sociais e o tempo de dedicação à vida pessoal, conforme explanação de Senge (1999) *apud* Zanelli, Silva e Soares (2010).

Com a aposentadoria, há a necessidade de dar sentido ao tempo que antes era ocupado pelo trabalho. O tempo livre pode se tornar vazio pela falta de amigos e possibilitar o aparecimento do tédio e da solidão (ZANELLI, 2012). O relato de Dália pode representar isso:

*Eu sinto que... Que eu tô com tempo, mas não consigo aproveitar o tempo porque... Você passa 32 anos trabalhando. 32 anos chegando em casa, botando roupa pra lavar depois das 18h e tudo o que eu fazia era depois do expediente. Então é difícil você acostumar a fazer em outro horário, **você fica o dia inteiro sem saber o que você vai fazer**, apesar de abrir o computador ver as coisinhas pra mexer, **mas você não consegue administrar o tempo**, porque seu tempo era aquele das 6 às 11 da noite, à meia noite. Então, a rotina quebra e por um bom tempo eu fiquei lavando roupa à noite, até eu começar a pensar: “Não, eu posso fazer isso agora, mas não trouxe problema psicológico, não”. (Dália)*

*Tanto se agora eu dormir até 9 horas da manhã e minha mãe ligar pra mim “você tava dormindo?” Eu falo “mãe, **eu me aposentei**, eu já trabalhei 32 anos. Agora eu quero é dormir” (Dália)*

As duas falas de Dália demonstram como a aposentadoria pode ter suas contradições. Ao mesmo momento em que ela relata ter dificuldade em aproveitar o tempo livre, ela tem a liberdade para poder dormir até tarde, sem o compromisso de acordar cedo para ir trabalhar.

Durante o período em que trabalhava, Dália realizava as atividades domésticas e de lazer em um curto período de tempo noturno. Com a aposentadoria e a redução das vendas de sua loja virtual²⁵, a entrevistada se viu sem programação e sem atividades. Relatou, também, que as licenças-prêmio foram utilizadas para cuidar dos problemas de saúde que foram diagnosticados após seu afastamento, como a artrose e a fibromialgia. Por outro lado, o tempo em licença também possibilitou que ela praticasse a hidroginástica como um tratamento complementar às medicações para a artrose e para a fibromialgia. No seu depoimento, a entrevistada expôs que agora as licenças proporcionaram mais tempo para cuidar melhor de sua saúde, uma vez que não conseguia fazer hidroginástica. O sentido de suas licenças-prêmio consistiu, principalmente, em descansar e cuidar da saúde, que não recebeu muita atenção durante seus anos trabalhando.

Eu só tô fazendo hidroginástica, academia e grupos online. na internet, eu participo de vários[grupos online], de artesanato, de vendedor do Elo7.Tem um grupo de vendedor que discute os problemas. (Dália)

²⁵ Atividade complementar realizada por Dália na aposentadoria, conforme apresentado na descrição da entrevistada no tópico 5.3 da metodologia.

Dália relata que, antes de sua aposentadoria, montou seu próprio PPA para fazer artesanato e cuidar de sua loja virtual, fato que mostra que houve planejamento no período que antecedeu a aposentadoria. Entretanto, quando suas licenças começaram, as vendas caíram e ela se viu diante do tempo livre novamente.

[...] eu não via o dia de me aposentar e ficar só trabalhando nisso [artesanato], né? Porque, na época [em] que eu abri a loja, eu tinha que sair da UEM 17h30min e chegava em casa e começava a trabalhar e ia até 2h pra poder no outro dia ir adiantando o serviço, pra poder cumprir o prazo [...] era uma correria [...] em 2015 pra 2016 e 2017 tirei licença. Aí começou a parar e a cair o serviço. Começou a crise, e aí no começo eu não dava conta de fazer, porque não tinha tempo. Agora eu tenho tempo e não tem serviço.
(Dália)

A liberdade de horário que a licença trouxe para e Dália e Girassol foi mobilizadora de angústias e dúvidas sobre como aproveitar o tempo. No entanto, para Jacinto, a licença possibilitou a dedicação às atividades de lazer e crescimento pessoal, uma vez que alegou que faltava tempo devido ao trabalho. As vivências de Girassol e Dália, em comparação com Jacinto, representam uma das ambivalências da aposentadoria, que é utilizar o tempo para desenvolvimento pessoal ou ser um tempo sem sentido (SOARES; LUNA; LIMA, 2010)

Jacinto é o entrevistado que está a mais tempo de licença por ter solicitado a revisão dos valores de sua aposentadoria. Contudo, em alguns momentos do seu depoimento, nota-se que a vivência da licença se funde com a vivência da aposentadoria. Em outros momentos, relata que não se apresenta como aposentado, mas como alguém em processo de aposentadoria, como exemplificado nas falas abaixo.

Eu falo que tô me aposentando. Pros mais chegados, eu explico, mas, para as pessoas que eu não conheço, eu falo: estou me aposentando. (Jacinto)

Para Jacinto, a licença-prêmio é uma vivência ambígua em que pode ter os benefícios e a liberdade da aposentadoria sem ter que se identificar como aposentado. A não identificação como aposentado pode ser considerada uma forma de ser visto como produtivo, ativo e ainda poder ser reconhecido por seu papel profissional. Para Santos (1990), é a identidade profissional que determina o lugar na sociedade. Jacinto, ao se identificar como “aposentando”, consegue garantir seu lugar na sociedade por um período de tempo até a efetivação da aposentadoria.

Por outro lado, pelas falas de Jacinto, o momento que ele vive é o de aposentado. Ele se sente livre como aposentado, com liberdade, sem exigências de horário e atividades:

*Às vezes, quando a gente tá trabalhando, a gente se assusta, “eu não vou me aposentar não e tal”. A agente ouvia de uns: “Mas pra **mim a aposentadoria foi mais um estágio da vida sabe?**” Que, sabendo aproveitar é muito gratificante, entendeu? [...] Então eu acho que é isso, você encarar a aposentadoria, mais como uma etapa da vida, e não esperar para aposentar quando você não tem mais força para viajar sozinho, para não ter mais autonomia e ficar dependendo de filho, sabe? Eu acho que a gente tem que curtir um pouco a vida enquanto a gente tem a autonomia, sabe? Isso que eu acredito. (Jacinto).*

As licenças-prêmio de Jacinto se assimilam ao que Santos (1990) caracteriza como aposentadoria-liberdade. Essa classe de aposentadoria é caracterizada por ser experienciada como realização e liberdade após os anos de atividades profissionais. É vivenciada, geralmente, por pessoas que realizam atividades intelectuais ou de lazer que proporcionam a expansão do sujeito. É a realização e desenvolvimento de projetos de vida para além do ambiente de trabalho que levam a expressão de sentimentos positivos como a perspectiva de dominar sua própria vida e seu futuro. É, resumidamente, a representação positiva da aposentadoria (SANTOS, 1990).

Quando as licenças de Jacinto começaram, ele intensificou sua prática de música, dedicou tempo ao lazer, como ir à chácara com amigos, assistir filmes e passar bons momentos com a esposa. As atividades relatadas permitiram que Jacinto estruturasse sua vida em outros campos além do trabalho e reconhecesse o valor atribuído a si mesmo. Na visão de Beauvoir (1990), conservar as atividades proporciona melhoria do conjunto das funções físicas e psicológicas do sujeito.

Em complemento a isso, Santos (1990) diz que a aposentadoria-liberdade proporciona mudanças positivas na vida do sujeito, como a não preocupação com horários e livre dedicação às atividades que são fonte de prazer. O entrevistado em questão relata que:

[...] você tem mais tempo livre. Algumas coisas que quando você tá no trabalho você não faz. Que nem, vou assistir um filme até tal hora e amanhã vou levantar 10 horas sem problemas. (Jacinto)

[...] a gente, por exemplo, tem um amigo que tem sítio, minha cunhada tem sítio. Então, volta e meia, a gente vai pra lá, mata porco, mata frango. Então, não tem aquele compromisso de horário e tal, é mais livre. (Jacinto)

A vivência da licença-prêmio, para Jacinto, se transformou em um adiantamento de sua aposentadoria. Ele iniciou os projetos que queria realizar quando se aposentasse, como a música, a avaliação de cursos do MEC e as consultorias. Para a aposentadoria, seus planos serão

manter as mesmas rotinas da licença e viajar acompanhado da esposa com maior frequência do que viaja hoje.

Pesquisadora: Em qual projeto você pensa, agora que vai se aposentar? Quando vier a aposentadoria, você pensa em alguma coisa específica?

Jacinto: Eu pretendo continuar com a consultoria, até para não ficar tanto desatualizado. Por exemplo, essas avaliações não é um trabalho fixo, depende se é chamado ou não, mas se me chamar eu vou, porque eu gosto de viajar.
(Jacinto)

Durante suas falas, Jacinto demonstrou bastante preocupação com a saúde, medo de perder a autonomia e o inevitável envelhecimento, assim como Dália. A entrevistada também mencionou, em diversos momentos, os desgastes físicos decorrentes do trabalho. Em consonância com esta ótica, Zanelli (2012) afirma que a saúde física debilitada pelos desgastes profissionais e pelas condições do trabalho pode propiciar manifestações desfavoráveis na aposentadoria. Já a percepção favorável da saúde física pode aumentar a sensação de bem estar e propiciar mobilidade e encontros para construção social (FRANÇA, 2009 *apud* ZANELLI, 2012).

É uma coisa boa. Você pode viver o que você não viveu até hoje, ter seu tempo livre, é... cuidar de você, só que, por outro lado, você também tá envelhecendo. Você não tem mais a saúde de ontem e... Tem um monte de limitações, porque a gente começa a ficar limitado mesmo, os movimentos, tanto o pensamento, é meio complicado. **(Dália)**

Para Zanelli (2012) perceber o envelhecimento do corpo, próximo à aposentadoria, pode ter o sentido de envelhecimento biológico, de desgaste do corpo com os anos de trabalho e pouca qualidade de vida e/ou a percepção de finitude que não corresponde a um desgaste biológico e físico. Pelas exposições dos entrevistados, Jacinto nota sua finitude e provável perda da autonomia no futuro, enquanto Dália relata sentir as limitações do envelhecimento decorrentes de doenças como artrose e fibromialgia.

Mucida (2017) expõe que as modificações decorrentes do envelhecimento começam em idades variadas, dependendo de cada um, e se expressam de maneiras diversificadas nas funções vitais. Para Zimmerman (2007) as mudanças físicas mais marcantes do envelhecimento são: metabolismo lento, diminuição do olfato e paladar, aumento da insônia, fadiga durante o dia, entre outras modificações. No entanto, as descrições físicas e o discurso médico não conseguem abarcar todas as particularidades de cada envelhecimento, uma vez que a forma de adaptação de cada um é diferente (MUCIDA, 2017).

A adaptação de Jacinto frente ao provável envelhecimento foi aproveitar as oportunidades de viagem enquanto ele e a esposa têm autonomia e saúde para realizar viagens longas, como exemplificado na fala transcrita abaixo:

[...] mas eu pretendo fazer algumas viagens com a minha esposa, descansar mesmo, curtir, enquanto a gente pode, porque eu to com 65, então, mas chega numa época que a gente não sabe... 10 anos, se vai ter a autonomia de sair sozinho e tal, então tem que aproveitar disso. (Jacinto)

Já as limitações de Dália são cuidadas com a hidroginástica, visita aos médicos e medicamentos. Ela também relata que as limitações físicas não são a principal limitação, visto que há também a limitação financeira.

Pesquisadora: E você acha que consegue viver o que você não tinha vivido antes? Você sente que tá dando tempo, dentro das suas limitações, dentro do que você consegue?

Dália: Daria, só que eu falo, precisa de dinheiro pra você viajar, pra você passear, pra você jantar fora, são coisas que tudo fica caro, e o que eu sinto é que a situação financeira do país e o que tá impedindo as pessoas de fazer um monte de coisa pelo menos da faixa, da classe que eu to, classe baixa, eu acho que é isso que dificulta, eu acho que se melhorar essa parte financeira dá pra fazer tudo sim.

Por Dália ainda estar no período de licença, sua remuneração é a mesma da ativa, não havendo redução. Zanelli (2012) ressalta que o rendimento financeiro tem um papel importante na adequação à aposentadoria e considera que a parte financeira pode proporcionar ao aposentado diversas opções de lazer, de aprendizado e de viagens. Com a dificuldade financeira, as opções de Dália para a aposentadoria ficam restritas às opções de lazer com menor custo. A aposentadoria realça as desigualdades sociais existentes. Por exemplo, aposentados com melhores condições econômicas podem ter opções variadas para engajamento e manutenção dos relacionamentos sociais.

Nessa pesquisa, puderam ser comparadas as opções de lazer e socialização de Jacinto e Dália. Por exemplo, Jacinto tem a possibilidade de viajar, passar uma tarde na chácara de sua cunhada e fazer aulas de música. Dália, por sua vez, relata que fica bastante tempo na internet, cuida das tarefas domésticas e faz artesanato.

Em outros momentos, Dália narrou que não conseguiu fazer uma preparação financeira: *“financeiro é impossível, porque a gente ganha hoje pra pagar o que comeu ontem. Então, do jeito que tá a situação atual, é difícil planejar o financeiro”*. Diferente dos outros entrevistados, a situação de Dália é a mais comum entre os aposentados brasileiros.

Dália foi a única entrevistada que relatou que gostaria de realizar atividades diferentes, na aposentadoria, daquelas efetivadas na licença-prêmio. Por exemplo:

A única coisa que eu tô planejando agora é fazer uma reforma na casa. Tipo, como eu vou fazer, o que eu vou trocar, o que que vou mudar, vai ter que chamar o eletricista pra fazer isso, o que eu faço primeiro, o telhado, a parte elétrica, a pintura. Eu tô escrevendo, tô fazendo um projeto, assistindo youtube todo dia, aquelas reformas, [...] eu vi um vídeo de um pessoal fazendo móveis de papelão e tem umas coisas super interessantes que, nossa! [...] então não vai faltar coisa pra eu fazer não. (Dália)

[...] tinha um pessoal que trabalhava comigo, que ficava resistindo à aposentadoria. Eles não queriam se aposentar, porque o que eu vou fazer? Eles não sabiam o que fazer em casa. Eu pensava assim: “Nossa, eu tenho tanta coisa pra fazer”. Então minha expectativa era cada vez mais, a hora que chegar eu vou ser livre. (Dália)

Como relatado neste tópico, Dália pretendia fazer artesanato para vender na sua loja virtual durante as licenças-prêmio. Todavia, esse planejamento não saiu de acordo com o previsto e ela sentiu dificuldades para aproveitar o tempo livre. Com a iminência do momento de assinar os papéis da aposentadoria, ela começou a se organizar e planejar novas atividades para o futuro, com o objetivo de significar o tempo livre com atividades com as quais ela tem afinidade, por exemplo, montar móveis de papelão e reformar a casa. A licença-prêmio, nesse caso, teve o papel de permitir que a entrevistada desse maior atenção à saúde, além de propiciar a realização de planejamento para a aposentadoria.

De forma a sumarizar as discussões realizadas no decorrer deste núcleo de sentido, observou-se que as licenças-prêmio adquiriram, apesar de suas vicissitudes, um cerne de elaboração, reflexão e adaptação ao processo de aposentadoria. Para Rosa, a licença foi um momento simbolicamente utilizado por ela como preparação para a aposentadoria, apesar de que o campo institucional no qual atuava não realizou nenhum programa com este cunho preparatório. No caso de Jacinto, as licenças garantiram um momento de reflexão e adaptação que proporcionaram a ele a segurança de que a aposentadoria era a decisão correta para o momento. Na vivência de Girassol, a licença foi um período de transição, adaptação e simulação do que é estar aposentado e de entendimento das “amputações” da aposentadoria e de sua nova rotina. Para Dália, a licença foi importante para que ela antecipasse o afastamento de uma atividade que, no momento, gerava sofrimento. Tal fato lhe concedeu “tempo livre” e oportunizou o cuidado com a saúde e o planejamento das atividades para a vida futura.

Para cada entrevistado, à sua maneira, as licenças-prêmio foram uma realidade subjetiva muito próxima à aposentadoria e podem ter amenizado subjetivamente o processo de transição. Tais licenças representaram uma possibilidade de adaptação e compreensão do que é a aposentadoria antes que essa acontecesse de fato.

6.4. NÚCLEO DE SENTIDO 4: “FOI O EMPURRÃO DO GOVERNO” X “EU NÃO TAVA AGUENTANDO TRABALHAR, NÉ?” – DECISÃO DE SE APOSENTAR

A decisão de se aposentar é, como a aposentadoria, multideterminada, complexa e dinâmica (FRANÇA *et al.*, 2013). Entre as diversas classes de preditores da decisão de se aposentar, no grupo pesquisado, dois pontos foram considerados os mais relevantes, mas não os únicos determinantes.

O núcleo de sentido em questão tem como objetivo analisar os motivos que levaram à tomada de decisão para aposentadoria. Esse núcleo de sentido será analisado em duas categorias: adoecimento x aposentadoria e o projeto de reforma da previdência. Por meio da análise das entrevistas, foi constatado que, entre os possíveis motivos para aposentadoria, estes foram os que mais pesaram na tomada de decisão dos participantes.

Menezes e França (2012) realizaram um estudo sobre o que pode influenciar na decisão de aposentadoria de Servidores Federais que iriam se aposentar, em média, nos próximos 10 anos. De acordo com os autores, foi analisado que quanto pior o servidor percebia estar sua saúde, maior a probabilidade dele solicitar a aposentadoria definitivamente. Complementando esses resultados, França *et al.* (2013) realizaram uma pesquisa bibliográfica na literatura internacional sobre os preditores da aposentadoria e concluíram, dentre outros aspectos, que:

Altos níveis de *stress* no trabalho, carga excessiva de atividades, relacionamentos pobres na organização e baixa motivação para o trabalho podem prognosticar a decisão pela saída definitiva do mundo do trabalho (FRANÇA *et al.*, 2013, p. 558).

A relação entre a influência (da possibilidade) de adoecimento e a decisão de se aposentar apareceu nesta pesquisa de mestrado, assim como a relação entre a carga excessiva de atividades e altos níveis de estresse no trabalho, corroborando com os resultados de Menezes e França (2012) e França *et al.*, (2013). Dália e Girassol solicitaram a aposentadoria principalmente devido às condições de saúde e não voltaram a trabalhar após o período de licenças. No caso de Girassol, é importante ressaltar que, quando ele diz que não consegue

trabalhar devido às precárias condições de saúde, suas limitações podem ser decorrentes de um excesso de trabalho e de pouco cuidado institucional com a saúde do trabalhador por meio de políticas e estratégias voltadas para tal propósito. Por exemplo, ele percebia que sentia dificuldades para carregar peso devido a um acidente de trabalho. Ou seja, ele não conseguia trabalhar na obra devido às constantes quedas no trabalho, que para ele têm relação com a depressão e o zumbido no ouvido, já discutidas nos núcleos de sentido anteriores. O “não conseguir mais trabalhar” de Girassol tem origem em um desgaste laboral físico e psíquico com o decorrer dos anos.

As condições de saúde de Dália, como a ansiedade exacerbada, somada à sobrecarga de trabalho influenciaram diretamente a decisão de se aposentar. Já para Margarida, o desgaste do quadro de saúde também mobilizou a solicitação da aposentadoria, apesar de ter retornado ao exercício da profissão lecionando para pequenos grupos de inglês.

A vontade de se aposentar influenciada pelas dificuldades de saúde dos entrevistados pode ser observada nas transcrições abaixo:

[...] porque eu não tava aguentando trabalhar, né? Então, no meu serviço eu não aguento trabalhar. Se for pra trabalhar, eu faço serviço mais parado [...] eu não tava bem de saúde, então eu tava querendo mesmo aposentar.
(Girassol)

[...] depois do doutorado eu basicamente acabei, porque eu tinha que dar conta de me aposentar. Eu queria me aposentar, porque eu tinha medo de tirar mais uma licença saúde e licença saúde pelo governo é horrível.
(Margarida)

Por causa dos problemas de saúde, as crises de labirintite. Essa labirintite, na verdade, era das crises de pânico, porque, se eu tiver uma crise de pânico, parece que eu vou ter a labirintite de novo. Então, muitas vezes, eu fui pro hospital. Chegava lá, a pressão tava 18 [...] a pressão sobe e desce, sobe e desce. A mesma coisa, o coração disparava. Então, eu ia lá tomar soro pra passar aquela tontura, era um tontura provocada pelo pânico, pela ansiedade. (Dália)

O desgaste biopsicossocial somado a um sofrimento patogênico no trabalho podem ser mobilizadores do desejo de aposentadoria. O direcionamento desse anseio pode não ser o de se aposentar concretamente, mas de terminar um sofrimento proveniente do trabalho. É uma busca por proteção contra o adoecimento e por não querer continuar em sofrimento. No entanto, a efetivação da aposentadoria pode mergulhar o sujeito em outros sofrimentos que são desencadeados por esse processo. A aposentadoria pode ser uma medida paliativa, que, se não significada, a longo prazo pode facilitar outras formas de adoecimento. Os problemas vivenciados pelos entrevistados durante o trabalho foram discutidos com maior profundidade

no núcleo de sentido: Vivências de sofrimento no trabalho: “[...] aquilo lá fazia mal, porque eu não podia viver a minha vida [...]”.

A pesquisa de Menezes e França (2012) demonstra que a percepção sobre o trabalho também influencia na decisão de se aposentar. Os servidores com percepção positiva de seu trabalho têm maiores chances de continuar trabalhando e postergar a aposentadoria ou buscar o *Bridge Employment*, ou seja, buscar outras oportunidades de trabalho fora de seu local de atuação (MENEZES; FRANÇA, 2012).

Após as licenças, Jacinto buscou esse tipo de recolocação profissional fazendo consultorias na área contábil e avaliações de cursos do MEC. O *bridge employment* na aposentadoria pode facilitar o ajuste gradual da saída do mundo do trabalho e adaptação à aposentadoria, além de auxiliar na manutenção de rotinas que estruturam a vida do aposentado (KIM; FELDMAN, 2000 *apud* FRANÇA *et al.*, 2013).

França *et al.* (2013) expuseram as pesquisas de Wang, Adams, Beehr e Shultz, (2009) que demonstram que os mais propensos a entrar no *bridge employment* são os aposentados mais jovens, com maior satisfação no trabalho, menor estresse, maior escolaridade, melhor saúde e com menos tempo de reflexão sobre a aposentadoria. O caso de Jacinto pode se encaixar nesses critérios, visto que ele solicitou a aposentadoria às pressas devido à iminência da reforma da previdência, circunstância que lhe proporcionou pouco tempo de reflexão ao assunto. Em relação aos outros critérios, Jacinto se considera com boa saúde, tem doutorado, não relatou muitas situações de estresse durante as entrevistas e pode ser considerado um aposentado jovem, em vista de relatos que se sente com vigor e potente para realizar novas atividades.

O total de 66,6% dos entrevistados demonstrou uma boa percepção²⁶ de seu trabalho, todavia esta percepção influenciou somente a tomada de decisão de Rosa e de Jacinto de se aposentarem.

Rosa postergou a decisão de se aposentar por cinco anos até a proximidade da possível reforma da previdência. Para a servidora docente, os fatores que contribuíram para ela pospor essa decisão foram: não se sentir preparada para deixar um trabalho que era realizador e que proporcionava reconhecimento, assim como bons relacionamentos com os alunos e com os colegas de departamento.

Jacinto também tinha boas percepções sobre seu trabalho. Era reconhecido e contou que havia planejado trabalhar até 2018 e depois solicitar a aposentadoria. Entretanto, com a

²⁶ Compreende-se por boa percepção: sujeitos que encaram seu trabalho como um ambiente mobilizador e promotor de relações saudáveis, valendo-se de parâmetros como organização e condições de trabalho adequadas, segurança no trabalho, relações salariais justas etc.

possibilidade de mudanças na regra de aposentadoria, fez a solicitação antes do previsto. Nesta pesquisa de mestrado, o receio frente às possíveis mudanças das regras de aposentadoria teve maior peso decisivo na hora de se aposentar do que a percepção favorável sobre o trabalho.

Jasmim, mesmo com percepção favorável sobre seu trabalho, se aposentou logo que conquistou o direito. No entanto, continuou trabalhando voluntariamente em uma associação da universidade, mantendo certo vínculo com seu antigo local de trabalho.

Como já vem sendo anunciado, o segundo motivo que auxiliou na tomada de decisão de não continuar exercendo a profissão foi a iminência de uma reforma da previdência. Pelos relatos de Jacinto, pode-se perceber que seu trabalho era significativo e que ele gostaria de continuar exercendo suas funções por mais tempo. Apesar disso, a possibilidade de, compulsoriamente, ter que permanecer trabalhando além do planejado, devido à possível mudança nas regras previdenciárias, o incentivou a solicitar a aposentadoria:

Na verdade, olha, o que me forçou um pouco, eu tinha me planejado ficar mais uns dois anos na UEM, mas aí, com aquelas mudanças do governo, de aposentadoria e tudo. eu fiquei com medo de ... Fiquei com medo de ter alguma alteração, e tal, e eu ter algum tipo de prejuízo, e tal, e como eu já tinha tempo, foi mais em cima disso, e tal. Mas a minha intenção na época era trabalhar até 2018. Esse ano eu ia entrar com pedido, mas em 2016 teve aquelas mudanças e eu falei “posso correr o risco de perder, né?” [...] (Jacinto)

Rosa, devido a vários fatores, decidiu se aposentar baseando-se em seu ritmo atual de trabalho, em sua preparação (que durou cinco anos) e também na possibilidade de reforma da previdência. Rosa expõe que, de certa forma, a possível concretização da reforma previdenciária foi positiva para que ela tomasse a decisão.

Foi o empurrão do governo, que... Na verdade não foi um facilitador, foi um empurrão positivo para eu me posicionar e falar: “É agora que eu tenho que tomar uma decisão”. Foi positivo para mim, porque eu também já vinha diminuindo o ritmo. Então o que eu ia ficar fazendo aqui? Ou você produz ou você cai fora, e eu tava bem naquele meio termo, sabe? (Rosa)

Eu demorei cinco anos e teve todo o problema político, das reformas, que ia mudar. Aí eu falei: “Não, agora é o momento”. Muita gente falando que tava perigoso, que a gente poderia perder umas coisas e, tal, e aí ajudou. Falei “não, agora vou pedir e não vou morrer na praia. Eu trabalhei muito aqui na UEM. Dei o sangue, e eu não vou morrer na praia”. Resolvi pedir. Acho que foi um impulso, porque, senão eu ia ficar enrolando, sabe? (Rosa)

Zanelli (2012) indica que inerentes mudanças na legislação previdenciária podem incentivar a decisão de se aposentar junto com outros elementos, tais como: ter completado os requisitos previstos em lei, a busca por atividades menos cansativas e estressantes, assim como por aproximação da família são fatores que complementam a decisão de se aposentar frente a uma reforma da previdência.

O desligamento abrupto e as pressas decorrentes da mudança previdenciária podem levar à saída do trabalho, sem o real desejo para aquele momento. Há o despreparo e pouca reflexão que podem impactar na vivência da aposentadoria, diferente de quando o sujeito toma a decisão, seguro dela. A divulgação de um projeto de lei de reforma da previdência mobiliza pensamentos, como “fazer algo que não é desejado”, que podem acarretar depressão, melancolia e a não vivência da aposentadoria com todas as suas potencialidades. Essas mobilizações não somente afetam o aposentado e sua família, como também influenciam no SUS, com um possível aumento do adoecimento e, na demanda da UEM, seja na sobrecarga do setor de aposentadorias ou daqueles servidores que continuaram na ativa. Esse cenário macropolítico indica a necessidade de desenvolvimento de programas, para ações estratégicas que promovam o amparo institucional para que os envolvidos adquiram possibilidades concretas de tomada de decisões assertivas.

O amparo institucional ganha importância, quando autores como França *et al.* (2013) reforçam que, quando a aposentadoria ocorre por preferência autônoma do sujeito, a transição da identidade, o ser reconhecido como aposentado e as consequências são mais claras, legítimas e percebidas, muitas vezes, como possibilidades de caminho em direção ao desenvolvimento. Há maior consciência do processo, assim como o sentimento de insegurança e de angústia frente ao novo é menor (FRANÇA *et al.*, 2013).

O medo da reforma da previdência pode levar a outras discussões. As mudanças propostas pela reforma da previdência, formalmente conhecida como PEC 287/16, seriam que, para se aposentar com 100% da média dos salários, o candidato deverá ter contribuído por 40 anos e ter a idade mínima de 65 anos, para homens, e 62 anos, para mulheres. Antes da reforma, o cidadão poderia se aposentar com o tempo de contribuição de 30 anos, no caso de mulheres, e 35 anos, no caso de homens, ou com a idade mínima de 60 anos, para homens, e 55 anos, para mulheres. Com as alterações, os requisitos de idade e tempo de contribuição seriam complementares (BRASIL, 2017).

O projeto de lei que resultou em uma corrida para a aposentadoria, o PEC 287/16 não foi aprovado. O atual Governo Federal elaborou uma nova proposta de reforma da previdência por meio da PEC 06/2019. A proposta é estabelecer o tempo de contribuição mínimo de 20 anos

para o trabalhador se aposentar com 60% da média dos salários. Para cada ano trabalhado além do tempo mínimo, haverá o acréscimo de 2%. O trabalhador precisará trabalhar 40 anos para se aposentar com 100% da média dos salários e atingir a idade mínima sugerida, que é de 62 anos para mulheres e 65 anos para homens (BRASIL, 2019).

Cabe ressaltar que o governo federal já vem adotando medidas no sentido de reduzir os custos previdenciários. Destaca-se que no texto da Lei 3.183/15 estão expressas algumas mudanças referentes à regra de aposentadoria por tempo de contribuição a partir de 31/12/2018. Essa lei adiciona, como requisito, a alteração de 95 para 96 pontos para homens e de 85 para 96 pontos para mulheres, assim como mantém o tempo mínimo de 30 anos de contribuição. A pontuação é encontrada por meio da soma da idade e do tempo de contribuição (BRASIL, 2015).

O risco de ficar mais tempo trabalhando na instituição não era desejado por Jacinto ou Rosa. Ambos se apressaram para tomar a decisão antes da aprovação de um projeto de lei de Reforma da Previdência que radicalizaria as mudanças. Frente a isso, percebem-se, por parte destes entrevistados, relatos de não aguentar/não querer trabalhar, possivelmente, por mais cinco anos.

Diferente dos outros entrevistados, a decisão de Jasmim de se aposentar foi pessoal e voltada para a família, pelo que se percebe na fala transcrita abaixo:

[...] bom, uma coisa foi meu casamento, né? Porque, a três anos atrás, eu estava há pouco mais de três anos casada. Então, era um casamento em fase de experiência, vamos dizer assim. Então, eu tinha muita vontade de me dedicar a essa relação nova, construir uma coisa diferente com alguém, preparar realmente para um futuro que a gente não sabe o que vai ser, ter uma companhia. Isso aí me incentivou um pouco. Era um desafio novo, uma forma nova de viver. Um músico, motociclista. Nunca tinha vivido isso, ainda mais com 55 anos. (Jasmim)

Em suas pesquisas, França (2009) indica que a influência da família e dos amigos é um importante fator na decisão de aposentadoria. Em consonância com o trecho da fala de Jasmim, outra pesquisa de França *et al.* (2013) demonstrou que a vontade de se aposentar, por um maior contato familiar, prevaleceu na maioria dos indivíduos pesquisados, independentemente da condição financeira dos mesmos.

Por meio da análise das entrevistas, concluiu-se que a decisão de se aposentar foi tomada por diferentes motivos para cada servidor. De acordo com França *et al.* (2013), essa decisão

depende de aspectos variados, tais como: idade, renda familiar, educação, família, saúde e também tem relação com o significado, conteúdo e organização do trabalho.

6.5. NÚCLEOS DE SENTIDO 05: “A APOSENTADORIA É UM PRÊMIO, TEM QUE SER VIVIDO COM SAÚDE [...]” – SENTIDOS DA APOSENTADORIA

A aposentadoria é influenciada pelas atividades sociais e profissionais anteriores a ela, (SANTOS, 1990; ZANELLI, 2012) conforme exposto no tópico 4. Ela assume diferentes papéis para cada sujeito, uma vez que depende das relações e influências anteriores. As mudanças originadas com o processo de aposentadoria fazem com que o aposentado saia de sua zona de conforto: ele precisa se transformar e se adaptar para vivenciar uma aposentadoria geradora de saúde física e mental.

Zanelli (2015) afirma que a saúde física e mental na aposentadoria é alcançada quando o sujeito revê ou reconstrói sua identidade pessoal e passa a desempenhar atividades relacionadas a esta fase da vida que proporcionam autonomia, autoaceitação, desenvolvimento de relações sociais positivas, crescimento pessoal e sentido para a vida do sujeito.

Com esses breves apontamentos e com o resgate das discussões realizadas no tópico 4.1: Aposentadoria como um processo no cenário contemporâneo, será realizada a análise dos sentidos da aposentadoria. Esse núcleo de sentido tem como objetivo identificar as estratégias psicológicas construídas pelos servidores da UEM para enfrentar as mudanças proporcionadas pela aposentadoria e analisar e compreender a intensidade das mudanças decorrentes do processo de aposentadoria no cenário contemporâneo, com ênfase nos aspectos subjetivos e de saúde psicossocial de aposentados da UEM. Para atingir esses objetivos, foram estabelecidas cinco categorias acerca desse núcleo de sentido, a saber:

- a) Aposentadoria permeada por realização e autonomia “[...] eu considero um lucro, um presente!”;
- b) Trabalho no pós-aposentadoria somente se for prazeroso: “acaba sendo uma atividade gostosa”;
- c) Distanciamento dos colegas de trabalho: “[...] eles também, com certeza, estão naquela correria [...]”;
- d) A aposentadoria possibilitou um melhor relacionamento com a família: “Eu acho que a gente se aproximou mais [...]”;

- e) Dificuldades da aposentadoria: “você luta, luta e quando chega você fala assim: “Uau! Será que a vida acabou?””.

Neste tópico serão discutidas as falas de Rosa, Margarida e Jasmim, que são as entrevistadas que já finalizaram todos os trâmites para a aposentadoria.

6.5.1. Aposentadoria permeada por realização e autonomia “[...]eu considero um lucro, um presente!”

Entre os entrevistados aposentados, identificou-se que as vivências predominantes de Rosa e Jasmim eram de autonomia e realização durante a aposentadoria. Já as vivências de Margarida foram permeadas, ambivalentemente, por boas experiências, mas também por momentos de grande ansiedade e solidão. Essa categoria versará sobre relatos de vivências satisfatórias e realizadoras, abarcando aspectos financeiros, possibilidades para além do trabalho e a liberdade. Vale ressaltar que o sentimento de realização na aposentadoria se configura enquanto um aspecto multifatorial, como será elucidado nas categorias subsequentes.

Pelas falas elencadas na sequência, nota-se uma aposentadoria sem evidentes apreensões e com possibilidades de lazer e deleite. Como já foi discutido por Santos (1990), a aposentadoria evidencia as distinções sociais e financeiras, de forma que o lazer possível na aposentadoria depende diretamente da posição em que o sujeito se encontra no sistema de produção. Conforme apresentou Sá Júnior (1980 *apud* Zanelli, 2012), o aposentado pode se frustrar e se revoltar, quando percebe que trabalhou durante “30 anos” e não conseguiu ter o suficiente para manter sua sobrevivência, dignidade e prestígio. Pelos depoimentos de Jasmim e Rosa, há a possibilidade concreta delas realizarem atividades prazerosas que vão ao encontro de seus desejos, como viagens, tempo para dedicação às amizades, cuidados com a família etc. Ou seja, no caso das duas entrevistadas, a felicidade na aposentadoria pode ter sido facilitada pela situação financeira equilibrada:

Eu considero uma conquista mesmo, um presente, né? Um presente da vida. Você pode realmente fazer o que quer. Principalmente, porque a idade também permite, porque você já tem tudo. Já tá esclarecida de tudo. Já não tem os medos, as preocupações... Os filhos cresceram. Você tem casa, você tem carro. O dinheiro está no banco, e eu considero um lucro, um presente!
(Jasmim)

Eu não vou ficar só cuidando de neta, tanto que eu já viajei, fui agora pra Buenos Aires, vou pro Rio de Janeiro [...] eu tenho minhas coisas, eu tenho

que ter períodos livres, mas ainda não me engajei em nada, ainda não senti necessidade, tenho amigas, amigos fora [...] (Rosa)

Pode-se perceber, também, a exaltação de Jasmim por não precisar estar trabalhando e ter a possibilidade de escolher ficar em casa. Da mesma maneira, na fala de Margarida, nota-se que a entrevistada valoriza a aquisição de tempo para espiritualidade e para o cuidado de si, que foram negligenciados na época do trabalho. Ressalta-se que uma das formas de aproveitar a aposentadoria é a possibilidade de tê-la como um momento dedicado a si e de realização (SANTOS, 1990). Isso acontece quando o sujeito consegue descobrir outros campos nos quais pode se autovalorizar e se autoestruturar. A aposentadoria é percebida como o início de uma maneira de viver, em que o sujeito pode se dedicar às atividades que dão prazer. Os sentimentos de alívio e felicidade são ligados ao fim da atividade profissional (SANTOS, 1990). Os pontos elencados podem ser observados nas falas transcritas abaixo.

Ah, é muito bom! Porque é o primeiro momento que só você tá em casa e os colegas tão tudo lá trabalhando! Aí é muito bom! [...] (Jasmim)

Você vai mudando o passo e a hora que você vê, você tá lá [na aposentadoria]. Me considero uma felizarda, porque não é todo mundo [...] (Jasmim)

[...] Eu sou uma pessoa cristã, então ter tempo pro meu corpo, que foi uma coisa esquecida dentro da minha carreira na UEM e tempo para a minha espiritualidade com Deus, para falar e conversar. E você fala: “não poderia ter feito isso durante?” Não dava tempo por causa das crianças, era uma correria constante, né? (Margarida)

Embora Margarida consiga tempo para se dedicar à espiritualidade e a si mesma, a sua fala é permeada de expressões de tristeza e solidão ao relatar sobre a aposentadoria. Este aspecto será retomado no tópico “6.5.5: Dificuldades na aposentadoria”. Esta alternância de pontos positivos e negativos evidencia como a aposentadoria pode tomar múltiplas formas: há a possibilidade do tempo livre que permite aproveitá-lo com as atividades que gostaria, não obstante, para essa entrevistada, essas não se mostram suficientes para que ela se sinta completamente realizada.

A adaptação de Jasmim à aposentadoria pode ser decorrente, dentre outros fatores, de suas condições de saúde. A saúde, de acordo com Oliveira, Torres e Albuquerque (2009), é considerada um fator significativo para o bem estar de aposentados. Na perspectiva da entrevistada, as doenças que ela possui não são limitantes e permitem que ela realize viagens e acompanhe seu companheiro em uma vida noturna agitada. Para Jasmim, a saúde é como um critério para o sucesso da aposentadoria acontecer:

[...] quem sabe eu tenho algo para fazer em outro lugar que não aqui? [na UEM] [...] a aposentadoria é um prêmio, mesmo, que tem que ser vivido com saúde, com saúde e com disposição. É a única forma de curtir a aposentadoria [...] (Jasmim)

Às vezes, eu tô aqui [na associação] só pra comer um salgado e tomar uma cervejinha. (Jasmim)

Além da saúde, a flexibilidade do trabalho voluntário permite que ela tenha tempo para descontração, lazer e outras atividades. Entre as entrevistadas aposentadas, Jasmim e Rosa tiveram maior facilidade na adaptação ao momento de aposentadoria. A felicidade na aposentadoria depende de aspectos como as relações sociofamiliares e o engajamento em novas atividades. Estes fatores serão discutidos nas subcategorias seguintes.

6.5.2. Trabalho no pós-aposentadoria somente se for prazeroso “acaba sendo uma atividade gostosa”

Nesta pesquisa de mestrado, 50% dos sujeitos entrevistados retornaram ao trabalho, sendo eles: Jasmim, Jacinto e Margarida. Jasmim realiza trabalho voluntário em uma associação da universidade. Jacinto realiza trabalhos pontuais, como consultorias e avaliações de cursos do MEC. Margarida continua lecionando inglês para adolescentes e aposentados, mas para pequenos grupos em sua casa.

O retorno ao trabalho após a aposentadoria, para Khoury *et al.* (2010), ocorre por fatores psicossociais, econômicos ou financeiros. Os resultados encontrados nas pesquisas dos autores demonstram que, mesmo com uma situação financeira e econômica satisfatória, o aposentado retorna ao trabalho em busca de satisfações psicológicas e sociais relacionadas ao mesmo. Os pesquisadores argumentam que as necessidades com maior relevância para o retorno ao trabalho são: sentir-se produtivo, conviver com outras pessoas, aumento da renda familiar e se sentir atualizado. Entre esses fatores, o desejo de voltar a se sentir produtivo é o que tem maior influência para o retorno ao trabalho (KHOURY *et al.*, 2010). Além disso, outro mobilizador pode ser a busca pelo status que a atividade proporcionava. França (1999) indica que, em algumas situações, são o poder e o *status* os fatores mais valorizados pelos profissionais.

O retorno ao trabalho, em uma sociedade baseada no valor produtivo, permite que o aposentado realize atividades que garantam o reconhecimento social e a qualificação do eu, assim como evitam a exclusão e a desvalorização (CARLOS *et al.*, 1999).

No caso de Jasmim, ela relata que não gostaria de voltar a trabalhar como professora de cursos de graduação e de pós-graduação, mesmo enunciando grande afeto pelo ofício. Sua preferência é por atividades com maior liberdade e autonomia, como o trabalho voluntário que realiza hoje.

“Eu gosto, eu adoro [dar aula] e, se um dia, de repente, eu acordar, eu quero ir lá [aula na pós-graduação]. Eu até vou, mas não quero ter como obrigação”. (Jasmim)

“Então, para mim, eu só penso em trabalhar se for uma coisa que eu goste como eu gostei do que fiz até hoje”. (Jasmim)

“Aqui na associação que eu ando fazendo [horário noturno], mas quando você trabalha em um lugar [em] que todo mundo se diverte, você acaba se divertindo também”. (Jasmim)

O trabalho na associação era uma possibilidade dela manter conexão com os colegas de profissão, criar novos vínculos e ter contato com aspectos de sua antiga rotina. Conforme indica Carlos *et al.* (1999), manter relações de proximidade com o grupo de trabalho é uma forma do aposentado sentir pertencente a um grupo social e à carga afetiva que ele representa. O trabalho que Jasmim realiza é flexível e lhe permite ter tempo para que se dedique a momentos de lazer. Atividades como o trabalho voluntário asseguram a valorização de outros papéis para além do papel profissional e a inserção na sociedade, sendo uma possibilidade para o aposentado se sentir útil (SANTOS, 1990; ALVARENGA *et al.*, 2009).

Pelos relatos de Jasmim, sua adaptação à aposentadoria foi tranquila, sem grandes problemas. Isso pode ser decorrente do trabalho voluntário, que lhe permite manter a rede de amigos e dar continuidade às relações informais, fatores que, na concepção de Zanelli (2012), influenciam no bem estar e no ajustamento saudável à aposentadoria.

Além desses aspectos, no trabalho voluntário, ela tinha autonomia para tomada de decisão e flexibilidade de horário. França *et al.* (2013) relata que ter flexibilidade, com autonomia, ou seja, o controle sobre o próprio trabalho é um fator que colabora para que o sujeito continue trabalhando. É nessa mesma tônica que Margarida mantém suas turmas de inglês:

Eu dou aula particular. Nos primeiros seis meses, eu fiquei parada, parece que eu precisava dar um tempo. Depois eu comecei a sentir falta de falar inglês, de ter contato com os alunos [...] Aí eu montei uma turma em casa [...] não perdi nenhuma aula no semestre passado aqui, mas se eu não puder dar uma aula a gente recupera, remarca [...] (Margarida)

[...] o adolescente me cansa, parece que eu finjo muito assim, parece que eu tenho que tá, e os aposentados não, eles são mais leves [...] (Margarida)

As aulas de inglês de Margarida têm flexibilidade, pela possibilidade de respeitar seus limites, remarcar quando sentir necessidade e escolher a faixa etária dos alunos, fatores que contribuem para que ela continue trabalhando.

Outro aspecto importante dos trechos destacados acima é que Margarida voltou a trabalhar seis meses após seu desligamento. Esse período foi dedicado ao descanso e à sua recuperação, no entanto, o repouso acabou e ela sentiu a necessidade de buscar as aulas de inglês. O período em que ela realiza atividades que não podiam ser concretizadas na época de trabalho, é chamado por Magalhães *et al.* (2004) de lua de mel. É um período em que o aposentado busca as fantasias construídas na época de pré-aposentadoria e pode ter duração variável. Depois da lua-de-mel o aposentado passa pelo desencantamento. Período em que o sujeito percebe que as fantasias da pré-aposentadoria não se concretizaram e, muitas vezes, de acordo com os autores, é facilitador de estados depressivos. Em seguida, o aposentado começa a se reorientar a partir dos recursos disponíveis e novas possibilidades de projetos e de engajamento. Essa fase é chamada de reorientação.

Sob a perspectiva de Khoury *et al.* (2010), é nesse momento que a decisão da busca de um trabalho aparece. No caso de Margarida, foi na reorientação que ela formou os grupos de inglês. Por outro lado, Jasmim começou um novo trabalho logo que finalizou o antigo. De acordo com os autores, os aposentados que começam a trabalhar logo que se aposentam não querem esperar a fase de desencantamento da aposentadoria e querem se manter ativos.

O terceiro entrevistado que retornou ao trabalho foi Jacinto. Após as licenças-prêmio, ele iniciou consultoria e com a avaliação de cursos pelo MEC. Essas atividades permitiram que ele aplicasse e atualizasse seus conhecimentos, e que fosse reconhecido por essas atividades, conforme discutido no núcleo de sentido 3: “Eu precisava da licença! – Sentidos das Licenças-Prêmio”.

6.5.3. Transformações do relacionamento com colegas de trabalho “[...] eles também, com certeza, estão naquela correria [...]”

Estar bem na aposentadoria depende de relações sociais positivas, crescimento pessoal, conquista de sentido para a vida, autoaceitação e autonomia. A aposentadoria pode ocasionar a diminuição das interações sociais, problemas nos relacionamentos, isolamento, redução de atividades e tudo isso impacta a autoestima do aposentado (ZANELLI, 2015). A redução das

interações sociais apareceu nessa pesquisa de mestrado principalmente nas interações com os colegas. Os aposentados e os que estavam em licença-prêmio relataram o distanciamento dos pares de trabalho.

Você vai perdendo, né? Aquele contato do dia a dia. Eles também, com certeza, estão naquela correria, e aí você vai criando outro grupo social [...]
(Jacinto)

[...] mas eu fui duas ou três vezes tentar tomar um café com as colegas e ninguém tinha tempo para mim, aí você vai ficar atrapalhando? Não vai.
(Jasmim)

Você vai no departamento, você não consegue achar ninguém com o copo do cafezinho, pra um cafezinho, o pessoal toma um cafezinho assim “aí, mas olha, já tenho que ir...” (Jasmim)

As falas de Jacinto e Jasmim demonstram que, devido a uma rotina diferente da que têm os antigos colegas de trabalho, os contatos afetivos e dialógicos ficaram mais escassos e, por vezes, impedidos, mesmo quando estes buscavam o ambiente institucional para possíveis interações sociais. Também fica evidenciado que eles, como aposentados, se percebem como alguém que irá atrapalhar a rotina dos ativos. O servidor ativo, que não se aposentou, é visto como quem está sempre com pressa, corrigindo provas, participando de reuniões, projetos de pesquisa, enfim, produzindo e não teriam tempo para o aposentado, que é “deixado de lado”. Com a aposentadoria, Jacinto e Jasmim passaram a participar de outra categoria social, com menor valor. Mudança esta, que pode gerar sofrimento decorrente da perda de *status* no grupo social, de acordo com a pesquisa de Marra (2013). Devido às atividades profissionais dos servidores que continuam ativos, as quais são, por vezes excessivas, há uma menor dedicação de tempo concreto e de afeto às interações humanas. Isso pode acarretar um esvaziamento das relações e pode produzir mensagens como Zanelli, Silva e Soares (2010, p. 31) indicam: “se você não mais trabalha, deixa de ser e de ter importância”.

No contexto contemporâneo, em que a sociedade privilegia a produção (com cunho utilitarista ou financeiro), o consumo e a velocidade, não há espaço para o tempo ser preenchido com qualquer atividade, principalmente com atividades “não produtivas”, como o cafezinho com os servidores aposentados. É a tônica da produtividade que fica presente nessas falas. Jasmim, aposentada, não poderia ser aquela que interrompe a produção dos servidores docentes ativos, por isso ela prefere não atrapalhar. Essas são características que compõem o modelo

gestionário²⁷ (GAULEJAC, 2007) que, entre outras estratégias, desvaloriza aqueles que não contribuem para a produção, ou seja, o desempregado e o aposentado, deixando-os à margem da sociedade.

Durante sua entrevista, Rosa contou que, com a aposentadoria, ela encontrou com menor frequência uma amiga de trabalho de longa data. A justificativa para essa redução é que a colega está com mais trabalho, já que herdou o laboratório de Rosa. Por outro lado, Rosa sempre teve amigas fora do ambiente de trabalho. Com a aposentadoria, ela não relatou mudanças nesses relacionamentos e conta, ainda, que sempre as encontra e que planejam viagens. Dessa maneira, pode-se perceber que a aposentadoria influenciou o afastamento de amizades do contexto laboral e pouco influenciou as amizades exteriores ao trabalho. O movimento das amizades de Rosa corrobora as pesquisas de Zanelli (2012). De acordo com o autor, as pessoas de convivência no cotidiano ganham lugar no círculo de amizades e há o afastamento daquelas provenientes do contexto de trabalho.

[...] Uma grande amiga minha, é a que ficou com meu laboratório, trabalhamos sempre juntas. Tá mais difícil encontrar, porque ela tá com o laboratório [...] por exemplo, no sábado, a gente se encontrou, de manhã, ela me ligou, “ah vamos tomar um café e tal”, e eu falei para ela passar aqui. E eu sei que nós acabamos tomando, café, almoçamos juntas e ficamos uma parte da tarde para pôr o papo em dia. (Rosa)

Tenho amigas, amigos fora e tal. A gente se encontra, toma café, sai às vezes de sábado, tem programas. Não é uma vida agitadíssima lógico, nem deveria ser. Mas a gente tem sim, a gente sai, conversa bastante, conversa online, conversa presencial [...] (Rosa)

Os relacionamentos profissionais para Margarida diminuíram com a aposentadoria e se tornaram relacionamentos virtuais, como pode ser observado no trecho transcrito abaixo:

Porque o Setor 4 tem uma sala de professores onde todos ficam juntos no horário entre 17h e 18h10min. Então a gente conversa sobre moda, doença, médico, qual o médico... E de repente eu me vi isolada, né? Tem o grupo de WhatsApp de professores do Setor 4, mas ali, naqueles vídeos que enchem a cabeça da gente, todo mundo postando vídeo, reencaminhando, mas não é conversa em que eu me sinta parte, então foram os alunos e a falta dos colegas. (Margarida)

Pela narrativa de Margarida pode-se perceber que ela mantém contato com os professores aposentados de seu setor, no entanto, é um relacionamento superficial, virtual que,

²⁷ Para melhor entendimento sobre o modelo gestionário, ver Gaulejac (2007): Gestão como doença social.

para ela, não é um relacionamento satisfatório ou realizador. A servidora até relata que não se sente mais pertencente e incluída naquele grupo ou naquelas conversas.

Quando o aposentado mantém as amizades com os colegas de trabalho, o sentimento de pertencimento a um grupo social se mantém na aposentadoria e a identidade profissional continua vinculada àquele grupo (MARRA, 2013). Não obstante, no caso de Margarida, Jacinto e Jasmim, não se perpetuaram ligações sólidas com o grupo profissional depois da aposentadoria.

Jacinto, por ter se engajado em atividades culturais e de lazer, criou novos laços de amizade que substituíram as relações sociais construídas pelo trabalho. Barbosa e Traesel (2013) afirmam que o impacto gerado pela aposentadoria depende de fatores como a disponibilidade para a construção de novos laços afetivos. A adaptação de Jacinto com a aposentadoria pode ser considerada boa. Ele relata que se sente realizado e engajado em atividades que proporcionam realização pessoal. Esta boa adaptação pode estar relacionada com a construção de novos relacionamentos e com o fortalecimento dos relacionamentos familiares.

Em resumo: no caso de Jasmim, os vínculos sociais foram reestabelecidos por meio do trabalho voluntário na associação da UEM, visto que é por meio desse trabalho, que ela pode se sentir pertencente ao grupo de servidores do qual ela sempre fez parte antes da aposentadoria. É uma forma de ela estabelecer novos vínculos e continuar fazendo parte da instituição. Rosa diminuiu a frequência dos encontros com sua amiga, no entanto, quando estes eram possíveis, elas passavam mais tempo juntas. Dessa forma, a aposentadoria poderia ter influenciado no afastamento dos colegas de trabalho, contudo, houve também a melhora dos relacionamentos familiares em decorrência da aposentadoria, conforme será apresentado e discutido no próximo tópico.

6.5.4. A aposentadoria possibilitou um melhor relacionamento com a família “Eu acho, eu acho que a gente se aproximou mais [...]”

Durante os anos de trabalho, a maioria dos trabalhadores dedica mais tempo e energia ao exercício das atividades profissionais e ao preparo das mesmas (treinamentos, cursos, especializações etc.) e menos tempo para si mesmos, para a família e para os amigos. Com a chegada da aposentadoria, há, muitas vezes, um retorno ao espaço domiciliar e um tempo de regozijo e investimento nas relações antes negligenciadas. Esse retorno dependerá de como as relações do contexto familiar foram estabelecidas e estão preparadas para compreender o momento da aposentadoria (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). A pesquisa de Marra (2013)

demonstrou que a maioria dos entrevistados avaliou a aposentadoria como positiva para um melhor relacionamento familiar. Esses resultados também foram encontrados nessa pesquisa de mestrado, conforme indicam os trechos abaixo:

[...] quando eu recebi a cartinha e levei para casa ele [companheiro] levantou as mãos e falou “oh, glória, agora você vai viver para nós” [...] Ah todo mundo [família] gostou, mas é aquela história, agora que você não tá fazendo nada, faz isso para mim”, e esse é o termo que eles costumavam usar [...] (Jasmim)

Eles [os filhos] deram a maior força. Falaram, “pai aposenta mesmo”. Que nem eu falei pra você, meu filho pagava van pra buscar a menina na escolinha de carro, aí eu busco de carro e então economiza a van pra ele [...] (Girassol)

Ambos os entrevistados relataram que foram incentivados pela família a se aposentar. No entanto, percebe-se que o incentivo para a aposentadoria, no caso de Jasmim era para que, com seu tempo livre, ela pudesse ajudar os demais membros da família que trabalhavam ou estudavam. Já Girassol, depois de se aposentar, com seu tempo livre, optou por auxiliar os filhos a cuidar dos netos.

No caso de Jasmim, os pedidos de favores dos familiares eram feitos por pensarem que atividades não remuneradas, como o trabalho voluntário, podem ser consideradas como “estar fazendo nada” e assim ser interrompidas para que o aposentado auxilie os demais membros economicamente ativos da família. Esses pedidos geraram um descontentamento por parte dela, conforme indicado:

Era mais serviço de casa, de arrumar, de comprar, de pagar não sei o quê... Serviço, coisa que cada um tem que se virar, né? [...] eles são egoístas, todos! Se a gente não toma cuidado, eu estava do lar hoje. (Jasmim)

Com Girassol a situação é parcialmente semelhante. Ele se voluntaria para ajudar o filho. Diferente de Jasmim, ele escolheu ajudar e essa ajuda proporciona significados para sua aposentadoria. É uma possibilidade de ele ter uma atividade que dará retorno financeiro para o filho, adquirir uma rotina e ter um momento com os netos.

Jasmim desejou a aposentadoria com o objetivo de ficar mais próxima do companheiro. Na época eles tinham um relacionamento novo. Por meio da fala abaixo, pode-se perceber que o desejo de proximidade com o companheiro e a melhora do relacionamento foram concretizados:

Ele é motociclista e a gente tem um grupo de moto amigos. A gente pega estrada de fim de semana, viaja. Eu tô no paraíso mesmo! Ou é música ou é moto! (Jasmim)

Jasmim utilizou o período de aposentadoria e sua liberdade de horário no trabalho voluntário para se envolver em novas atividades com o companheiro. É uma forma de ressignificação do tempo livre dos finais de semana e construção de um relacionamento prazeroso e concreto. Para Zanelli (2012), o bom relacionamento com o cônjuge, familiares em geral e amigos é um fator que influencia positivamente no bem-estar do aposentado. Na perspectiva de Oliveira, Torres e Albuquerque (2009), viver a aposentadoria de acordo com o que tinha planejado pode facilitar que o aposentado encontre bem-estar nessa fase. Planejamento que não é divulgado ou incentivado pelo meio institucional.

Nos relatos de Dália, percebe-se que as licenças-prêmio possibilitaram que ela passasse mais tempo com o marido, que também é aposentado. Contudo, ela não relatou melhoras qualitativas na relação deles. Ela comentou, ainda, que teve dificuldades em aproveitar o tempo livre, com ou sem o marido. Suas atividades eram, em sua maioria, focadas no artesanato, na saúde e nos planejamentos para a reforma da casa.

A diferença agora é que meu marido tá aposentado e fica os dois em casa. Mudou tudo, porque antes a gente só se via na hora do almoço ou à tarde. Agora a gente se vê todo dia, mas eu sinto falta do serviço, de sair de casa todo dia. (Dália)

*Pesquisadora: Entendi, e como foi o apoio da sua família quando você falou que ia se aposentar? O pessoal gostou? Falou pra você continuar?
Dália: Todo mundo feliz. Gostaram. (Dália)*

Na entrevista de Margarida, constatou-se que ela não sentiu mudanças familiares significativas após a aposentadoria. A mudança decorrente da aposentadoria foi que ela pôde fornecer mais segurança para a filha por meio da disponibilização do carro, conforme a fala abaixo:

Eu acho que eles [filhos] nem veem, sabe? Porque, se a gente for considerar a moçada, eles, sei lá, parece que eles vivem no mundo deles [...]o que mais facilitou na minha vida, eu usava o carro à noite para dar aula [...] então o que ela percebeu, ela trabalha todos os dias à noite em uma academia. Então, ela agora fica com o carro, deu mais segurança para mim, né? [...]
(Margarida)

Nas entrevistas de Jacinto e Rosa podemos perceber aproximação e melhoras qualitativas no relacionamento com os familiares:

[...] a neta, né? Que começou, né? Um novo ciclo, tal que eu sei que eu sou importante e necessária ainda. Acho que isso é importante pra gente, que a hora que ninguém mais precisar de mim aí é muito triste, né? Mas assim, não

que eu quero que dependam de mim, sabe? Mas minha filha é muito agradecida, “áí mãe, se não fosse você”. Então eu sei que eu ainda sou importante e isso é bom pra gente, pro ser humano, não é? [...] (Rosa)

Eu acho, eu acho que a gente se aproximou mais, ele [filho] é meio fechado, sabe? Ele é mais reservado. Eu e a minha filha somos mais próximas, mais amigas. Mas ele é mais fechado, mais reservado e eu acho que a gente tá muito próximo, sabe? Discutindo política, tá muito bom. (Rosa)

Na aposentadoria de Rosa, identificou-se que houve melhora do relacionamento com o filho, assim como a neta teve um papel essencial na significação da aposentadoria. Os netos podem ser uma fonte tanto de satisfação quanto de conflitos, caso existam problemas relacionados ao modo de educar. Os filhos podem contribuir também com o sucesso da aposentadoria por promoverem sentido à existência dos aposentados (ZANELLI, 2012). No caso da entrevistada, a melhora do relacionamento com o filho e o nascimento da neta foram importantes para uma boa adaptação à aposentadoria.

É importante ressaltar, também, que a identidade profissional de Rosa era muito próxima à identidade pessoal e, com a chegada da aposentadoria, Rosa sentia medo de perder seu papel de professora e de pesquisadora. O papel profissional, geralmente, ocupa um lugar importante na sociedade contemporânea (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Foi por meio do novo papel adquirido de educadora e cuidadora da neta, que ela obteve sucesso na adaptação à aposentadoria, pois pôde se sentir útil, valorizada pela filha e com um propósito novamente. É uma forma de reconhecimento de um novo papel de Rosa por seus familiares. Segundo Zanelli (2012), a reconstrução da identidade pode ser facilitada quando o aposentado tem apoio dos familiares. Deste modo, conforme propõe Santos (1990), para o processo de busca por uma nova identidade na aposentadoria ser concretizado, é necessária a aceitação do outro, bem como o reconhecimento e a valorização de si – fatores que Rosa conseguiu por meio da neta.

Além da boa relação com os filhos e com a neta, Rosa relatou que tem bastante contato com a família de seu genro e da nora para eventos e festividades. Jacinto também demonstrou nas entrevistas que parte de seu tempo livre é dedicada às atividades com a família, como elencado nas falas abaixo. O bom relacionamento com os amigos e com a família evita que Rosa e Jacinto passem por momentos de isolamento, tristeza e solidão. Isso também possibilita que o tempo livre seja aproveitado para reaproximar laços familiares, que, com as exigências do trabalho, podem ter sido afastados, conforme indicam as falas abaixo:

[...] tem a família do Gabriel que acaba.... Eu tenho uma festa, eu tenho um evento... Eu tô sempre convidada, eu tô sempre participando. Então acaba tendo muita programação [...] (Rosa)

[...] Minha cunhada tem sítio, então volta e meia a gente vai pra lá, mata porco, mata frango. Então não tem aquele compromisso de horário e tal. É mais livre. (Jacinto)

Então basicamente estamos eu e a minha esposa em casa. Mas moramos em um prédio [em] que mora minha cunhada e meu sogro. Então a gente tá sempre junto ali. A gente nunca tá sozinho [...] a gente se reúne em casa, a gente vive uma vida assim, junto com sogro e tal, mas tem a nossa vida particular. (Jacinto)

Eu acho que melhorou, porque agora, a gente [ele e a esposa] tem mais tempo para se dedicar a eles [familiares] (Jacinto)

Eles [esposa e filhos] gostaram. Eles falavam, assim, que eu trabalhava muito, né? Tinham certa preocupação, né? “Pai, você vive mais na UEM que em casa” [...] hoje a gente convive mais, entendeu? (Jacinto)

A aposentadoria permite a reflexão sobre as relações familiares e os espaços de vida pessoal e de trabalho. Cria-se um momento propício para a realização de atividades para as quais antes não havia tempo para serem concretizadas. O aposentado pode voltar sua atenção e resgatar o que é relevante para ele, como um maior convívio na esfera familiar (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Corroborando com o proposto pelos autores, a dissertação também demonstrou que, para a aposentadoria ser um momento promotor de saúde e facilitador de um estado de bem estar, foram essenciais o apoio familiar e as amizades.

6.5.5. Dificuldades da aposentadoria “você luta, luta e, quando chega, você fala assim ‘Uau! Será que a vida acabou?’ ”

Beauvoir (1990) apresenta que a aposentadoria é encarada alegremente por apenas um quarto das pessoas, em decorrência de ser um momento de transição que acarreta apreensão e leva muitos trabalhadores a não refletir sobre o processo. Pesquisadores (ZANELLI, 2012; FRANÇA, 2009, 2013; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010) argumentam que a reflexão e o planejamento são considerados como algumas das melhores opções para a diminuição da ansiedade e dos problemas decorrentes da transição, além de facilitar o aprendizado para lidar com as perdas: do status, da atividade de trabalho, dos relacionamentos, do reconhecimento profissional e outros (ZANELLI, 2012).

Dentro desse contexto, alguns entrevistados demonstraram dificuldades de adaptação a esse período de transição. Assim, este tópico reflete sobre o processo de adaptação de Margarida e de Rosa à aposentadoria. Cabe ressaltar que Jasmim não relatou ter problemas de adaptação

à aposentadoria. Já Margarida e Rosa, por terem verbalizado as adversidades vivenciadas, com maior frequência nas suas falas, passa-se a discuti-las:

As pessoas perguntam para mim: “Qual sua profissão?” Eu falo “professora”. Eu nunca falo “aposentada”, porque eu acho que aposentado não é profissão. Então aposentada não me define. Professora, sim, parece estranho falar aposentada. Eu não sou aposentada, eu sou professora. (Margarida)

[...] porque eu tinha medo, assim, porque eu pensava: Quando eu me aposentar, eu não vou ser mais ninguém” Ou seja, eu era professora, eu era pesquisadora. Eu vim pra cá pra isso. Ou seja, eu deixei família, deixei tudo para vir pra cá [...]. (Rosa)

Observa-se que a similaridade na fala de ambas é a dificuldade de se identificar com outro papel além da profissão que exerceu, fato que denota que a identidade pessoal delas está muito próxima da identidade profissional. Com a aposentadoria, as entrevistadas deixam de ter visibilidade de professoras ou pesquisadoras e ganham o *status* de aposentadas. *Status* que, de acordo com Beauvoir (1990), pode significar perder o lugar na sociedade e a dignidade. É devido a perda da identidade profissional que a maioria dos problemas da aposentadoria são decorrentes (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Na perspectiva de Santos (1990), para essas pessoas, o caminho de adaptação para a aposentadoria poderá ser mais longo e, ressalta-se que, a busca por novas referências e por dedicação a atividades diversificadas facilitaria a reconstrução da identidade.

Na perspectiva das duas entrevistadas, a aposentadoria era vista como o fim da vida:

O que é aposentadoria? É estranho... É quase uma concepção que você não tem na cabeça. Você luta, luta para chegar, principalmente, você vendo minha trajetória dentro da UEM, você luta, luta e quando chega você fala assim: “Uau! Será que a vida acabou?” Fica assim uma coisa estranha [...]. (Margarida)

[...] tem um saborzinho amargo, eu acho, porque é assim sabe... É a idade que caminha junto... É o encerrar ciclos sabe... Então... Poxa, eu tô contente com tudo o que eu fiz, eu me sinto realizada, mas acabou, entendeu? E é uma vida, né? Eu entrei aqui com 29 anos e tô saindo com 63. Então eu vivi, foi uma vida. Então tem um sabor amargo, mas não é um amargo que eu tô... como eu posso dizer... tem um sabor amargo de vida como um todo, mas não que eu quisesse continuar na UEM. Eu não teria mais acho que pique, eu acho que, por exemplo, eu saí na hora certa [...] mas que tem um saborzinho de fim, tem, entendeu? Não é um fim como quando você termina o mestrado, quando eu terminei na UNESP que você tinha a vida inteira pela frente, o sonho, a esperança, as ilusões, a batalha, entendeu? É um outro fim agora, é um outro ponto, diferente, com mais maturidade, mas, porém com um saborzinho amargo também de tá no fim [...]. (Rosa)

O relato de fim da vida quando chega a aposentadoria pode ter dois sentidos: o fim da carreira profissional e a morte. O fim da carreira profissional está ligado à moral do trabalho que é instituída no contexto contemporâneo. Para Santos (1990), é por meio do papel profissional que o sujeito tem seu lugar e valor determinados. Essa determinação faz com que o sentido da vida daquele sujeito e sua importância enquanto pessoa sejam diretamente relacionados ao trabalho (SANTOS, 1990). Quando a aposentadoria chega, ela não significa somente uma etapa, é vivenciada como uma “espécie de morte social” (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 28). E, por isso, a aposentadoria é relacionada com a velhice e a morte, explicitamente, ou de forma velada (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010 e ZANELLI, 2000).

No caso de Rosa, ela transformou sua vida para o trabalho, mudou de cidade, deixou a família para uma oportunidade profissional e, com a aposentadoria, essa oportunidade de continuar construindo uma carreira e de sonhar mitigou-se. Pela sua fala, ela sente que não terá tempo suficiente para concretizar novos ambiciosos objetivos, como tinha no começo da vida, seja pelo envelhecimento, seja pelo fim da carreira.

Por meio do relato de Margarida, percebe-se que ela vivenciou o luto do fim de um trabalho que ora era promotor de saúde, ora era gerador de sofrimento. Na sua percepção, a vida acabou com a aposentadoria. Sua fala deixa transparecer que, por mais que ela tenha lutado, adoecido e encarado o sofrimento no trabalho, enquanto aposentada, ela encontra-se inundada de sentimentos de incompletude e estranheza. Zanelli (2000) explica que é importante ter “Programas de Preparação para Aposentadoria” para que o trabalhador não se sinta como descartável ao final da vida, sem um “aperto de mão” de reconhecimento. A fala de Margarida pode evidenciar a falta de um reconhecimento por todo o tempo trabalhado e dedicado quando diz durante a entrevista: “principalmente você, vendo minha trajetória dentro da UEM”. É uma trabalhadora que precisava do reconhecimento de sua trajetória para significar a aposentadoria, para se desligar efetivamente e para fechar um ciclo. É novamente um possível carecer de um olhar institucional direcionado ao trabalhador que impacta sua vivência e subjetividade.

Quando o luto, a ansiedade frente ao envelhecimento e a morte são elaborados, o trabalhador começa a se sentir confortável para uma vida ativa, participativa e com autonomia em busca da adaptação (ZANELLI, 2000). No trecho abaixo da entrevista de Margarida, percebe-se que ela fez uma tentativa de reconstruir sua identidade e de buscar sentido fora do ambiente de trabalho:

Porque, aí você tá aposentada e você fica o dia inteiro em casa. Você fala, “vou morrer de tédio” [...] mas o que acontece é que você começa a vegetar. Um vazio que acentuou com a aposentadoria. (Margarida)

Eu gosto de assistir filmes mas eu acho que aí começou a encher, né? [...] fiquei seis meses assim, parece que só descansando. Aí, entrei no grupo de artesanato, aí depois fui achando outros grupos [...] academia de manhã: segunda, quarta e sexta; Pilates: Segunda; Terapia na terça; quinta os grupos à tarde; quarta eu tenho grupo de estudo bíblico, na quinta à tarde, eu tenho grupo de artesanato e à noite o grupo de inglês. (Margarida)

Conforme alerta Zanelli (2012), o tempo livre que, antes da aposentadoria era insuficiente, agora propicia o aparecimento do tédio e da solidão. Em um primeiro momento, Margarida descansa de todos os anos trabalhados e do desgaste oriundo da realização do doutorado. O momento de descanso, em paralelo com o sentimento de não pertencimento à classe de aposentados, pode ser traduzido em uma das ambiguidades da aposentadoria, conforme expõe Beauvoir (1990): a aposentadoria pode ser vista como férias eternas, mas também como um processo marginalizado. Nesta linha, França (1999) assevera que o sentimento de “férias” que a aposentadoria representa pode acabar e o aposentado que permanecer na inatividade e sem perspectivas pode ser assolado por depressão, doenças psicossomáticas, comportamentos aditivos etc.

Na análise das falas de Margarida, nota-se que ela desejava a aposentadoria e o descanso há muitos anos, contudo, não houve um planejamento ou reflexão para o que seria de fato a sua aposentadoria. Margarida solicitou a licença remuneratória para fins de aposentadoria no mesmo dia em que descobriu que tinha direito. A busca pela aposentadoria era o anseio de cessar um sofrimento proveniente do carecer da força de Margarida para resistir às pressões advindas da organização do trabalho. Contudo, a fuga de um sofrimento a colocou em outro contexto de sofrimento que requer adaptação: a aposentadoria.

Com o avanço da aposentadoria, Margarida percebeu a necessidade de se adaptar a novas atividades e de recriar novos significados de vida, como forma de transformar o tempo, que antes era dedicado a um trabalho realizador (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Os pesquisadores, referências no assunto, (RODRIGUES *et al.* 2005; SANTOS, 1990; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010) orientam que, para haver a busca pela reconstrução da identidade, os sujeitos devem se engajar em novos papéis, buscar novos pontos de referência e a concretização de objetivos. Pela narrativa exposta, Margarida realizou esse caminho, no entanto, foi uma busca incessante em que ela se engajou em diferentes atividades com o objetivo de preencher o tempo livre. Esse movimento da entrevistada é similar ao mecanismo de defesa de *aceleração* descrito por Dejours (2011d), em que o trabalhador, para amenizar o sofrimento

e a angústia, opta por acelerar e intensificar os seus esforços para se ocupar com a atividade e evitar pensamentos sobre sua condição precária (o que, por sinal, favorece a alienação). Acontece que essa aceleração é uma possibilidade de defesa precária, porque ao longo do tempo, pode intensificar o sofrimento (por vezes, o adoecimento), caso não consiga transformar a situação cotidiana em que se encontra (objetiva e subjetivamente). No caso de Margarida, a defesa não vem propiciando um momento para a reflexão sobre as possibilidades de sua aposentadoria, o que pode dificultar a sua investigação sobre as formas de transformar seu tempo livre em um tempo de qualidade que possa gerar realização pessoal e desenvolvimento. A falha do mecanismo de defesa da aceleração pode ser acompanhada no trecho abaixo:

[...] mas eu fiquei com uma sequela da noite [...] é uma “intravisão”, um insight, mas eu acho que é falta de serviço. Porque eu ia para a UEM e ficava até as 22h e eu comecei a ter vazio. Aí eu comecei ficar ligando para as pessoas, minha irmã, minha amiga, ficou um vácuo. Então eu acho que tem a ver com a aposentadoria [...]. (Margarida)

[...] eu acho que demorou para eu perceber, porque essas ligações com as pessoas que eu tenho contato, elas aconteceram semestre passado e esse semestre e a gente pode hipotetizar de que o trabalho que eu tinha à noite preenchia esse vazio que ficou. Ficou um vazio do trabalho, eu acho, eu ainda não tenho certeza. Muito sozinha né? Filha trabalha à noite, filho não tá em casa. Aí o povo fala, vamos sair, não sei o quê, mas, ah, não dá pra sair todo dia. (Margarida)

Por suas falas Margarida, historicamente, concentrou-se em duas atividades: as produtivas/de trabalho na UEM e de cuidado dos filhos. Com a aposentadoria, a entrevistada, se desvinculou do trabalho e percebeu os filhos adultos e trabalhando, com pouco tempo para ela. Esses fatores podem ter colaborado para o vazio e a solidão que ela relatou. Para Santos (1990), quando o sujeito tem poucas atividades para além do trabalho e família, ele tem maiores dificuldades para encontrar outras fontes de engajamento e interesse.

Na época da entrevista, Margarida era recém-aposentada, com seis meses de licença e seis meses de aposentadoria e ainda estava vivendo um momento de adaptação psíquica a esse processo. A transição para a aposentadoria deve ser permeada por ajustamentos, tais como aprender a controlar a ansiedade e as dificuldades associadas aos estresses desencadeados por tal condição. Quando esses sentimentos são bem compreendidos, eles podem ativar o reconhecimento de competências pessoais desenvolvidas ao longo do tempo, contudo, quando não há recursos psíquicos para o enfrentamento, o estresse pode bloquear possibilidades de construções de caminhos saudáveis (ZANELLI, 2015). A entrevistada demonstra estar

iniciando um processo de compreensão de como sua aposentadoria pode ser aproveitada e significada conforme será indicado nos próximos parágrafos.

A entrevista realizada foi considerada importante, já que Margarida verbalizou que a visita da pesquisadora a fez refletir sobre o processo de aposentadoria e sobre como a preparação poderia ter sido importante. Os PPAs foram desenvolvidos para amenizar as intempéries causadas pela aposentadoria por meio de momentos de reflexão, compreensão e orientação para o aposentado descobrir habilidades e novas áreas de interesse (ZANELLI; SILVA E SOARES, 2010). Nesse sentido, com as dificuldades da aposentadoria, Margarida verbalizou a necessidade de orientação para a aposentadoria conduzida pela UEM:

[...] é, a tua visita, a tua entrevista me fez parar um pouco. Eu tenho uma formação reflexiva [...] Eu acredito que seria muito bom se a Universidade desenvolvesse algum trabalho que não precisa ser... não sei se um vídeo, mas uma conversa. Não precisa pôr medo, mas olha, você tem essa e essa possibilidade, avisar que não dá pra ficar e se fechar dentro de casa. E, alguns sintomas [solidão no período noturno e ansiedade] que eu percebi nesses dois semestres, eu não posso te afirmar agora, mas eu acho que foi um pouco por causa da aposentadoria. (Margarida)

A linguagem é considerada na PdT como fator determinante para construção de uma nova interpretação e de um novo sentido para a compreensão do sofrimento (DEJOURS, 2011e). Foi por meio da linguagem que Margarida conseguiu perceber que alguns aspectos da sua aposentadoria poderiam ser transformados para uma melhor vivência desse momento. Para Mendes (2007), a metodologia da PdT busca interpretar a fala e a reconstrução do sentido de trabalhar. No caso de Margarida, a entrevista proporcionou o início da busca pela reconstrução do sentido da aposentadoria, a busca por conhecimento sobre suas potencialidades para não ter solidão, tristeza e momentos de ansiedade.

Entre os seis entrevistados, somente Rosa participou de um programa formal de preparação para a aposentadoria em parceria com uma psicóloga, em clínica particular. Aliado a isso, ela programou seu desligamento gradual. Dália não participou de um PPA, contudo, ela se programou e iniciou novas atividades, cujo objetivo seria sua ocupação para a aposentadoria, alguns anos antes de começar a tirar as licenças-prêmio. Os demais entrevistados não relataram ter se preparado para a aposentadoria, todavia, Margarida e Girassol verbalizaram que, depois da aposentadoria, reconhecem que um PPA seria importante e poderia ter ajudado no processo de compreensão e de adaptação.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa dissertação de mestrado teve por objetivo analisar e compreender possíveis efeitos da aposentadoria na subjetividade e na saúde mental de servidores públicos em processo de aposentadoria e aposentados da Universidade Estadual de Maringá – UEM. Por meio das análises e interpretações dos dados oriundos das entrevistas, foi possível identificar cinco núcleos de sentidos, que foram organizados de forma cronológica, de acordo com a trajetória profissional e de vida de cada sujeito entrevistado, para melhor compreensão. As primeiras discussões são acerca da análise do trabalho dos entrevistados. Em seguida, são abordados aspectos sobre as licenças-prêmio e, por fim, as dimensões da aposentadoria.

As discussões dos dois primeiros núcleos de sentido foram propostas para atingir o objetivo específico: compreender vivências de trabalho na UEM de modo a elucidar como se organizam as relações de trabalho neste campo institucional, com ênfase na organização e nas condições do trabalho e na dinâmica socioprofissional. A pesquisa mostrou que, por meio das discussões realizadas para o primeiro núcleo de sentido, foi possível verificar que a organização do trabalho dos servidores docentes era flexível. Esse fato permitia vivências de sofrimento criativo, promoção de saúde, reconhecimento e a compreensão do significado do trabalho. Além dos docentes, o servidor técnico Girassol demonstrou que compreendia a importância de seu trabalho para a Universidade e sentia-se orgulhoso dele.

No entanto, as análises referentes ao segundo núcleo de sentido mostram o contraponto: o sofrimento patogênico no trabalho de alguns servidores. Pôde-se observar por meio dos depoimentos que, na universidade, existiam ambientes que valorizavam a ideologia da excelência, a competição, o individualismo e, como consequência disso, acarretavam pouca cooperação e enfraquecimento do coletivo. São fatores que podem acentuar e propiciar o desenvolvimento de sofrimento patogênico em sujeitos que encontram dificuldades para se mobilizar e enfrentar o real do trabalho. Além disso, a pesquisa apontou que a falta de EPIs, a não contratação de servidores e as metas produtivistas da CAPES facilitaram o adoecimento de quatro dos entrevistados: Girassol, Rosa, Dália e Margarida.

O sofrimento patogênico foi fator decisivo para a solicitação da aposentadoria de três servidores: Margarida, Girassol e Dália. A licença-prêmio, nesses casos, adquiriu o papel de antecipação da aposentadoria para que estes entrevistados cuidassem da saúde e se afastassem do contexto de trabalho adoecedor. No caso da entrevistada Rosa, a licença-prêmio auxiliou o desligamento gradual das atividades de trabalho nos últimos cinco anos e, aliada à terapia, a entrevistada pôde se sentir mais preparada para o momento da aposentadoria. Para Jacinto, a

licença-prêmio foi um momento para que ele se adaptasse às mudanças proporcionadas pela licença-prêmio, em que ele pode vivenciar o desligamento do trabalho e ingressar no *bridge employment*, bem como assumir atividades culturais e de lazer. Dessa maneira, Jacinto conseguiu reconstruir sua identidade, criar novos vínculos sociais e se sentir seguro para a concretização da aposentadoria.

As licenças-prêmio, dentro de seus múltiplos significados discutidos nesta pesquisa, representaram a possibilidade de os aposentandos Rosa, Jacinto, Girassol, Dália e Jasmim se preparem para as vivências de aposentadoria. É uma preparação de iniciativa individual que tenta suprir as carências de um campo institucional.

O anseio para se afastar do trabalho permeado por sofrimento patogênico dificultou a preparação para a aposentadoria, como foi o caso de Margarida, Girassol e Dália. Os três entrevistados demonstraram dificuldades em aproveitar o tempo livre proveniente das licenças, contudo, nos relatos percebeu-se que eles estavam caminhando para a transformação de seu tempo livre.

Estas discussões foram realizadas no núcleo de sentido 3: Sentido das licenças-prêmio: “eu precisava da licença”. Este núcleo de sentido objetivou responder o objetivo específico: analisar o processo de vivência objetiva e subjetiva de aspectos relacionados ao envelhecimento e à aposentadoria de servidores públicos, quando há a aquisição de licença-prêmio em fase de pré-aposentadoria.

Os relatos coletados sinalizaram que a decisão de se aposentar para os servidores entrevistados foi permeada por inseguranças em relação à própria condição de saúde e à incerteza de continuar trabalhando em virtude da concretização da reforma da previdência. Ambos os contextos culminaram em uma aposentadoria com pouca reflexão, às pressas e que, no caso de Rosa e de Margarida, trouxe um sofrimento diferente: o fim da carreira. Somente uma entrevistada relatou tomar a decisão de se aposentar com base no contexto familiar da época.

A aposentadoria foi vivenciada como um prêmio para os entrevistados que construíram novas relações sociais, fortaleceram vínculos familiares e se engajaram em atividades que proporcionaram desenvolvimento pessoal. Esse achado está de acordo com a literatura de referência (ZANELLI, 2000, 2012 e 2015; SANTOS, 1990; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Houve relatos de afastamento dos colegas de trabalho, todavia, novos círculos sociais foram construídos. Por fim, os servidores que verbalizaram dificuldades na aposentadoria tinham a identidade pessoal fortemente ligada à identidade profissional. Diante desses

apontamentos e análises, foi possível dar luz ao estado de saúde mental e à dinâmica subjetiva dos aposentados e aposentandos no campo institucional pesquisado.

As principais estratégias psicológicas construídas pelos servidores para enfrentar as mudanças proporcionadas pela aposentadoria foram o retorno ao trabalho, o fortalecimento dos vínculos familiares e a criação de novos círculos sociais. Em sua maioria, o próprio aposentado foi responsável por se adaptar à aposentadoria de forma individual e no âmbito privado. Não houve um momento coletivo, proporcionado pela Universidade ou por empresas terceirizadas, em que estes servidores, que vivenciavam situações semelhantes, como adoecimento e receio da reforma da previdência, por exemplo, pudessem compartilhar as angústias e os medos, assim como se preparar, propriamente, para a aposentadoria.

Concluiu-se na pesquisa que o processo de aposentadoria marca um momento de desligamento, de luto e de reconstrução, portanto, a reflexão sobre a aposentadoria precisa ganhar visibilidade no âmbito acadêmico e sociocultural. Os PPAs precisam integrar programas de gestão de pessoas em grandes complexos institucionais, seja no âmbito público ou em organizações da iniciativa privada. Não se preparar para a aposentadoria impacta a subjetividade do indivíduo, as dinâmicas familiares e até mesmo os sistemas de saúde (pública ou privada), quando há o adoecimento.

Como contribuição para a sociedade, a pesquisa deu voz para uma população marginalizada, carente de reflexão e que não tem muitos momentos propícios para ser escutada. Ao propiciar a escuta de uma amostra dessa população, a pesquisa na PdT foi disparadora de momentos de reflexão para que sujeito visse novas possibilidades de ação e de interação em sua aposentadoria, como foi o caso de Margarida.

Para que a longevidade adquirida nas últimas décadas seja vivenciada com o desenvolvimento humano, bem como seja geradora de saúde retoma-se como necessária a institucionalização de uma política de saúde do trabalhador na UEM que estabeleça e/ou contemple, entre outros aspectos, programas de reflexão e preparação para aposentadoria. Isto porque a maior parte das organizações (incluindo a organização pesquisada) ainda não tem intervenções voltadas para essa população, apesar das regulamentações existentes no Brasil, tais como, o artigo 28 do Estatuto do Idoso e o artigo 10 da Política Nacional do Idoso (PNI) que determinam a obrigatoriedade de programas de PPA com antecedência mínima de um ano da aposentadoria, conforme o Estatuto do Idoso, e dois anos conforme, a Política Nacional do Idoso (PNI).

Vale apontar que as características do grupo de entrevistados, formado pela metodologia bola de neve, consistiu em uma das limitações desta pesquisa. As particularidades do grupo

diferem do que é a realidade brasileira, no que tange à escolaridade da maioria dos entrevistados (cinco entrevistados com pós-graduação) e aos benefícios da efetivação da aposentadoria no serviço público. Essas particularidades dos entrevistados podem ter influenciado no processo de aposentadoria, visto que, a redução dos proventos não representou um problema para a maioria dos participantes. Essa realidade também difere da maioria da população brasileira, que ao se aposentar tem seu benefício limitado ao teto do INSS.

A pesquisa chamou a atenção para a importância da visibilidade dos aposentados, que compõem uma população em crescimento, que recebe poucos investimentos financeiros e não é o foco de políticas ou estratégias de cuidado e acompanhamento.

Como agenda de pesquisa para trabalhos futuros, recomenda-se estender a discussão para que sejam desenhadas formas de intervenções e de conscientizações, de maneira a estimular o desenvolvimento de alternativas para essa faixa etária. E, assim, possibilitar que portas e perspectivas sejam abertas e voltadas para a melhoria da saúde mental e dos aspectos psicossociais do sujeito.

O desenvolvimento da pesquisa levou à reflexão de que os aposentados e os idosos podem vislumbrar novos aspectos com o aumento da expectativa de vida proporcionado pelo avanço da medicina e das técnicas científicas. Faz-se necessário olhar para o aposentado como um operário ainda em construção, cuja vida vai além dos limites do trabalho, e não como alguém já construído e descartável. Todos estão sempre em construção, como no poema “Operário em Construção”:

E como tudo que cresce
Ele não cresceu em vão
Pois além do que sabia
- Exercer a profissão -
O operário adquiriu
Uma nova dimensão:
A dimensão da poesia.

8. REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, L, N. *et al.*, Repercussões da aposentadoria na qualidade de vida do idoso. **Revista Esc Enfermagem USP**, 43 (4) pp. 796 – 802, 2009.
- ANTUNES, M, H.; MORÉ, O, L, C. Família, trabalho e aposentadoria: uma revisão da produção científica no cenário brasileiro. **Revista Contextos Clínicos**, v. 7, n. 2, 2014.
- ANTUNES, R. **Sentidos do trabalho**: ensaio sobre a negação e a afirmação do trabalho. São Paulo, Ed. Boitempo, 2009.
- AUBERT, N. **A neurose profissional**. In.: O indivíduo na organização v.2: dimensões esquecidas. CHANLAT, J, F. São Paulo, Atlas, 1994.
- AUGUSTO, M, M.; NETO, I R. Identidade, trabalho e aposentadoria: estudo com trabalhadoras aposentadas de uma fundação pública. **Enciclopédia Biosfera**, v. 13 n. 23 Goiânia, 2016.
- BARBOSA, R, M. TRAESEL, E, S. Pré-aposentadoria: um desafio a ser enfrentado. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n.38, p.215-234, jan. /jun. 2013.
- BATICH, M. Previdência do trabalhador uma trajetória inesperada. **São Paulo em perspectiva**, 18(3): 33-40, 2004.
- BEAUVOIR, S. **A velhice**. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 1990.
- BENDASSOLLI, P. F. Cultura da performance. **Fator Humano**, v.3, n. 4, Nov. 2005.
- BIANCHETTI, L. VALLE, I, R. Produtivismo acadêmico e decorrências às condições de vida/trabalho de pesquisadores brasileiros e europeus. **Ensaio: avaliação e políticas públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v.22, n. 82, p. 89-110, jan. /Mar. 2014
- BITTENCOURT, B, M. et al. Para além do tempo de emprego: o sentido do trabalho no processo de aposentadoria. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n.31 p. 30 -57, 2011.
- BORGES, L, O.; YAMAMOTO, O, H. O mundo do trabalho. In Zanelli, J, C. BORGES-ANDRADE, J, E.; BASTOS, A, V, B (orgs). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre, Artmed, 2004.
- BORSOI, I, C, F. Trabalho e produtivismo: saúde e modo de vida de docentes de instituições públicas de Ensino Superior. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v.15 ,n1, p.81-100, 2012.
- BOTH, M, T, L. et al Consideração sobre o idoso aposentado: uma intervenção da Terapia Cognitivo-Comportamental como instrumento de preparação à aposentadoria. **RBCEH**, Passo Fundo, v. 9, p. 90-101, 2012.
- BRANT, L, C. GOMEZ, C, M. O sofrimento e seus destinos na gestão do trabalho. **Ciência e saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 10, n.4, 2005.
- BRASIL. **Reforma da Previdência: garantia dos benefícios no futuro**. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2016/12/Cartilha-Reforma-daPrevid%C3%A2ncia-vf.pdf> Acesso em 21 de outubro de 2017.

BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Ministério da Saúde do Brasil, Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil, 2001.

BRASIL. **Estatuto do Idoso**. Lei 10.741 de 1º de novembro de 2003.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado**. Brasília, Presidência da República, Imprensa Nacional, 1995.

BRASIL. **Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora**. Lei 1.823, agosto, 2012.

BRASIL. **Lei nº 13.183, de 4 de novembro de 2015**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13183.htm. Acesso em: 01 de fevereiro de 2019.

BRASIL. **PORTARIA N.º 3.214, 08 DE JUNHO DE 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho.
<http://natal.rn.gov.br/sms/covisa/nucleos/medicamentos/Drogaria/Portaria%203214.pdf>

BRASIL. **Projeto de Emenda Constitucional nº06 de 2019**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1712459&filenam e=PEC+6/2019. Acesso em: 24 de Fevereiro de 2019.

BRAZ, M, V. **Sobre as relações entre indivíduo e organização multinacional: do paradoxo à hiperperformance**. Dissertação (Mestrado) – UNESP Universidade Estadual Paulista, 2018.

BRESSER-PEREIRA. L. C. Uma reforma gerencial da Administração Pública no Brasil. **Revista do Serviço Público** Ano 49 Número 1 Jan-Mar 1998.

_____. Estratégia e Estrutura para um novo Estado. **Revista de Economia Política**. V. 17 Ano 3 Número 3 Jul-Set 1997.

_____. Os primeiros passos da Reforma Gerencial do Estado de 1995. **Revista Brasileira de Direito Público**. Belo Horizonte, ano 6, n. 23, p. 146-186. 2008.

BRULON, V.; OHAYON, P.; ROSENBERG, G. A reforma gerencial brasileira em questão: contribuições para um projeto em construção. **Revista do Serviço Público**. Brasília 63 (3): 265-284 jul/set 2012.

CARLOS, S. *et al.* Identidade, aposentadoria e terceira idade. **Estudos Interdisciplinares sobre Envelhecimento**, v. 1, p. 77-89, 1999.

CHANLAT, J, F. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. *In: VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Lisboa, Portugal, 8-11 Oct. 2002.

CHUAÍ, M. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**, n. 24, 2003.

CORREA, M. R. **Cartografias do envelhecimento na contemporaneidade: velhice e terceira idade**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009.

COSTA, A, B. **Projetos de futuro na aposentadoria**. Programa de pós-graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2009.

COSTA, S, H, B. Trabalho prescrito e trabalho real. In.: In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, Á. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 14, n. 34, 1986.

_____. Trabalho, saúde mental: da pesquisa à ação. In: DEJOURS C.; ABDOUCHELI, E. JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo, 1994.

_____. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In.: **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas** v.1. Coord. CHANLAT, J, F. Orgs. TORRES, O, L, S. SÃO PAULO, 1996.

_____. Entrevista com Christophe Dejours. Realizada por Rubens Marcelo Volich, em Paris, no dia 11 de julho de 2000. **Revista Latinoamericana de Psicopatologia Fundamental**, n. IV, v. 3, p. 158-163, 2000.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção** v. 14, n. 3, p. 27-34, Set./Dez. 2004.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro, FGV 2007.

_____. **Psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade**. In: MENDES, A, M. Lima, S, C. FACAS, E, P. (orgs) *et al.* Diálogos em psicodinâmica do trabalho. Paralelo 15, Brasília, 2007.

_____. Trabalho e saúde mental: da pesquisa à ação. In: DEJOURS, C. ABDOUCHELI, E. JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. 1. ed. 12. Ed Atlas, São Paulo, 2011.

_____. **Entre sofrimento e reapropriação: o sentido do trabalho**. In: **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho**. Tradução de Franck Soudant. Orgs Selma Lancman e Laerte Idal Smealwar. Brasília, Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011a.

_____. La psychodynamique du travail face à l'évaluation: de la critique à la proposition. *Travailler*, v. 1, n. 25, p. 15-27, 2011b.

_____. **Addendum da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. In: **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho**. Tradução de Franck Soudant. Orgs Selma Lancman e Laerte Idal Smealwar. Brasília, Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011c.

_____. **Ativismo profissional: masoquismo, compulsividade ou alienação**. In: **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho**. Tradução de Franck Soudant. Orgs Selma Lancman e Laerte Idal Smealwar. Brasília, Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011d.

_____. **Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem.** In: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho. Tradução de Franck Soudant. Orgs Selma Lancman e Laerte Idal Snealwar. Brasília, Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011e.

_____. Patologia da Comunicação. Situação de Trabalho e espaço público: A geração da energia com combustível nuclear. In: **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho.** Tradução de Franck Soudant. Orgs Selma Lancman e Laerte Idal Snealwar. Brasília, Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011f.

_____. **Sofrimento e prazer no trabalho: a abordagem da psicopatologia do trabalho.** In: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho. Tradução de Franck Soudant. Orgs Selma Lancman e Laerte Idal Snealwar. Brasília, Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011g.

_____. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 6ª edição São Paulo, Cortez, 2015.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS C.; ABDOUCHELI, E. JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo, 2007.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS C.; ABDOUCHELI, E. JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo, 1994.

DEJOURS, C.; DERANTY, J, P. *The centrality of work.* **Critical Horizons**, Londres, 2010.

DEJOURS, C. DESSORS, D. DESRLAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, n.33, p. 98 -104 Maio – Jun. São Paulo, 1993.

DEJOURS, C.; MOLINIER, P. **O trabalho como enigma.** In.: Da Psicopatologia à Psicodinâmica do trabalho. Cristophe Dejourn. Tradução de Franck Soudant. Orgs Selma Lancman e Laerte Idal Snealwar. Brasília, Paralelo 15 / Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.

DIAS, A, K, G. XAVIER, M, S. DODE, A, C. O ruído na construção civil. *Revista Petra*, v. 2, n. 1, p. 56-71, jan. /Jul. 2016.

DICIO, Dicionário Online de Português. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/> Acesso em: 29 de março de 2019.

ESPING-ANDERSEN, G. As três economias políticas do *welfare-state*. **Lua Nova**, São Paulo, n. 24, p. 85-116, 1991.

FACAS, E.; SILVA, L.; ARAÚJO, M. Trabalhar. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, Á. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013.

FERREIRA, J, B. Patologias da solidão. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, Á. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho.** Curitiba: Juruá, 2013.

FIGUEIREDO, R. F. AZEVEDO, A, A. OLIVEIRA, P, M. Análise da correlação entre a escala visual-análoga e o *Tinnitus Handicap Inventory* na avaliação de pacientes com zumbido. **Revista Brasileira Otorrinolaringologia**, v. 75, n.1 p. 76-79, 2009.

FRANÇA, L, H, F, P. *et al.* Aposentar-se ou Continuar Trabalhando? O que Influencia essa Decisão? **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33, n. 3, p. 548-563, 2013.

FRANÇA, L, H, F, P. Influências sociais nas atitudes dos ‘top’ executivos em face à aposentadoria: um estudo transcultural. **RAC**, Curitiba, v. 13, n. 1, p. 17-35, Jan./Mar. 2009.

FRANÇA, L, H, F, P. Preparação para a aposentadoria: desafios a enfrentar. In: **Terceira Idade: Alternativas para uma sociedade em transição**. VERAS, R. (orgs). Editora Relume Dumará/UnATI, 1999.

FRANÇA, L. SOARES, D. H. P. Preparação para a aposentadoria como parte da educação ao longo da vida. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 29, p. 738-751, 2009.

FRANCO, T. DRUCK, G. SLIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira Saúde ocupacional**, São Paulo, v.35, n.122, p.229-248, 2010.

GAGLIARDI, J. **Impacto da organização do trabalho e das vivências de prazer e sofrimento na decisão de se aposentar de servidores da Câmara dos Deputados**. Brasília, 2013.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. (I. Storniolo, Trad.) Aparecida, SP: Ideias e Letras, 2007.

GERNET, I. Psicodinâmica do Reconhecimento. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, Á. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

GHIZONI, L, D. Cooperação. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, Á. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

GIDDENS, A. **Consequências da modernidade**. São Paulo: Unesp, 1991.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **RAE. Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63. São Paulo, 1995.

HARVEY, D. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HYPOLITO, A, M.; GRISHCKE, P, E. Trabalho imaterial e trabalho docente. **Educação**, Santa Maria, v.38, n.3, 2013.

IBGE. Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação 2016. População.

Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>>. Acesso em 28 de Outubro, 2016.

IPEA. **Uma avaliação dos dados da PNAD com respeito à “previdência social” — população ativa e inativa**. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Rio de Janeiro, 2002.

KALTENBACH, J, A. *The dorsal cochlear nucleus as a participant in the auditory, attentional and emotional components of tinnitus*. **Hearing Research**, Detroit, n.216/217, p.224–234, 2006.

KHOURY, H. *Et al.* Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. **Revista Kairós Gerontologia**, v. 13 n. 1, p. 147 – 165, Junho. São Paulo, 2010

LIMA, M, E, A. Transtornos mentais e trabalho: o problema do nexos causal. **Revista de Administração da FEAD-Minas**, v.2, n.1, junho, 2005.

MACEDO, K, B. HELOANI, R. Identidade. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, Á. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MAGALHÃES, M, O. *et al.* Padrões de Ajustamento na Aposentadoria. **Aletheia**, n.19 p.57-68, 2004.

MAIA, P, A. **O ruído nas obras da construção civil e o risco de surdez ocupacional**. Fundacentro, 2001.

MANCIBO, D.; JUNIOR, R, S, J.; LÉDA, D, B. O trabalho nas instituições de Educação Superior. **RBP**, v. 32 n.3 p. 739 – 757, 2016

MANSANO, S, R, V. Transformação da subjetividade no exercício do trabalho imaterial. **Estudos e Pesquisa em Psicologia**, UERJ, 2009.

MARRA, A, V. **Identidade, trabalho e construção social da aposentadoria para executivos**. Belo Horizonte, 2013.

MARTINS, K, D. A dependência do álcool na dialética do envelhecimento. **Revista Cocar**, v.8, n.16, p. 137-149, 2014.

MENDES, A, M. MULLER, T, C. Prazer no trabalho. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, Á. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MENDES, A. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. Casa do Psicólogo, São Paulo 2007.

MENEZES, G, S.; FRANÇA, L, H. Preditores da Decisão da Aposentadoria por Servidores Públicos Federais. **Revista Psicologia Organizacional e do Trabalho**, v. 12 n. 3, Florianópolis, 2012.

MERLO, A.C. Psicodinâmica do trabalho. In JACQUES, M, C. CODO, W. (Orgs). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 130-142.

MINAYO, M. C. S. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2002.

MYNAYO-GOMES, C. THEDIM-COSTA, S, M, F. A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.13, p.21-32, 1997.

MINAYO, M. C. S.; SANCHEZ, O. Quantitativo e qualitativo: oposição ou complementaridade? **Cadernos de Saúde Pública (Fiocruz)**, Rio de Janeiro, v. IX, n. 3, p. 239-262, 1993.

MONTEIRO, J. K. JABOY, A. R. Sobrecarga no trabalho. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, Á. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MORAES, R. D. Sofrimento criativo e patogênico. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, Á. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MORAES, V. **O operário em construção**. Rio de Janeiro, 1959. Disponível em: <http://www.viniciusdemoraes.com.br/pt-br/poesia/poesias-avulsas/o-operario-em-construcao>. Acesso em: 06 de Janeiro, 2019.

MUCIDA, A. O sujeito não envelhece – **Psicanálise e velhice**. Belo Horizonte, Ed. **Autêntica, 2017**.

NOGUEIRA, S, T, O. BRASIL, K, T, R. O lugar do reconhecimento no trabalho docente. **Prática Pedagógica e formação docente**, 2013.

OLIVEIRA, C. TORRES, A, R, R. ALBUQUERQUE, E, S. Análise do Bem estar psicossocial de aposentados de Goiânia. **Psicologia em estudo**, v.12, n.4 p.749 – 757, 2009.

PANOZZO, E, A, L.; MONTEIRO, J, K. Aposentadoria e saúde mental: uma revisão da literatura. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2013, vol. 16, n. 2, p. 199-209.

PAPARELLI, R. SATO, L. FABIO, O. A Saúde Mental relacionada ao trabalho e os desafios aos profissionais da saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 36, n. 123 p. 118-127, 2011.

PARANÁ. Decreto nº 6558 de 29 de Março de 2017. Regulamenta os trâmites administrativos dos pedidos de Aposentadoria e da Licença Remuneratória para fins de Aposentadoria, instituída pela Lei nº 14.502/2004. Acesso em 14 de janeiro de 2019. Disponível em: <https://www.legislacao.pr.gov.br/legislacao/listarAtosAno.do?action=exibirImpressao&codAtos=170498>

PARANÁ. **Estatuto do Servidor**. Funcionários civis do Paraná. Lei nº 6174 de 16 de novembro de 1970. Disponível em: <http://www.portaldoservidor.pr.gov.br>. Acesso em 25 de julho, 2017.

PARANÁ. **Paraná Previdência**. Disponível em: <http://www.paranaprevidencia.pr.gov.br/>. Acesso em: 08/10/2018.

PARANÁ. **Política estadual de atenção integral à saúde do trabalhador do Paraná**. Conselho Estadual de Saúde, 2011.

PARANÁ. **Relatório (QDD) por Espécie/Fonte de uma Unidade**. Orçamento & Execução Orçamentária. Coordenação do Orçamento Estadual. Universidade Estadual de Maringá. Disponível em: <http://www.pad.uem.br/files/balanco>. Acesso em 20.10.2017.

PILON, S, C. CARDOSO, L. PEREIRA, G, A, M. MELLO, E. Perfil dos idosos atendidos em um centro de atenção psicossocial – álcool e outras drogas. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, v. 14, n.4, p. 742-748, 2010.

RIBEIRO, C.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Revista Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 33 n.1, 2013.

RODRIGUES, M. et al. A Preparação para a aposentadoria: o papel do psicólogo frente a essa questão. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, p. 53 – 62. Florianópolis, 2005.

SANTOS, M, F, S. **Identidade e Aposentadoria**, São Paulo, EPU, 1990.

SELIGMANN-SILVA, E. Psicopatologia e Saúde Mental no Trabalho. In: MENDES, R (orgs). **Patologia do Trabalho**, Ed. Atheneu, Rio de Janeiro, 2003.

SILVA et al. “A gente está sempre com a guilhotina no pescoço”: precariedade e violência no trabalho docente. **Acta Scientiarum Education**, v. 40, n.1, 2018.

SILVA, A, C.; HELAL, H, D. Compreendendo a aposentadoria: um estudo de caso em uma instituição pública do estado de Pernambuco. **REGE – Revista de Gestão**, 24 p. 316 – 324, 2017.

SILVA, E, M. et al. PPA – Programa de Preparação para Aposentadoria. **SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Resende, 2009.

SILVA, E, P. Psicopatologia do trabalho. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, Á. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

SILVA, L. et al. Atitude de idosos em relação à velhice e bem-estar psicológico. **Revista Kairós Gerontologia**. V.15 n.3. São Paulo, 2012.

SILVA, L. T. R. SILVA, M. A. Parceria Público Privada como instrumento de concretização do direito à saúde. **Revista Digital de Direito Administrativo**. Universidade De São Paulo – USP, v.6, n.1, p. 149-178, 2019.

SILVA, M, A, S, N. **A produção de saúde ou adoecimento no ambiente de trabalho contemporâneo**. In.: Psicologia e trabalho: desafios e perspectivas. Orgs. HASHIMOTO, F. UNESP, Assis, 2010.

SOARES, D, H, P. LUNA, I, N. LIMA, M, B, F. A arte de aposentar-se: programa de preparação para aposentadoria com policiais federais. **Estudos Interdisciplinares envelhecimento**, Porto Alegre, v. 15, n. 2, p. 293-313, 2010.

SOARES, D. H. P. Et al. APOSENTA-AÇÃO: programa de preparação para aposentadoria. **Estudos Interdisciplinares Envelhecimento**, Porto Alegre, v. 12, p. 143-161, 2007.

SOBOLL, L, A, P. HORST, A, C. Ideologia da Excelência. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, Á. R. C. **Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

SOUZA, E, C, L. Capacitação Administrativa e formação de gestores governamentais. *RAP*, Rio de Janeiro, n.36, p.73-88, jan. /fev. 2002,

SOUZA, S, A, D.; MOULIN, M, G, B. Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 17, n. 1, p.49-65, 2014.

TRAESEL, E, S. MERLO, A, R, C. “Somos sobreviventes”: vivências de servidores públicos de uma instituição de seguridade social diante dos novos modos de gestão e a precarização do trabalho na reforma gerencial do serviço público. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. 2, p.224-238, 2014.

TOLFO, S. R. et al. Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. In: **Anais do Fórum CRITEOS**. Porto Alegre, 2005.

TOLFO, S.R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Revista psicologia e sociedade**, 19, 2007.

UEM - Universidade Estadual de Maringá. Edital de Abertura. Concursos públicos. Pró-reitora de Recursos Humanos e Assuntos Comunitários. Disponível em <http://www.drh.uem.br>. Acesso em 20.06.2018

VASCONCELOS FILHO, O, A. Aposentadoria espontânea: uma nova leitura de seus efeitos no contrato de emprego. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 12, nº1351, 2007. Disponível em <<http://jus.com.br/revista/texto/9599>> acesso em 07 de janeiro de 2019.

VILELA, E, F. GARCIA, F, C. VIEIRA, A. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. **REAd**, Porto Alegre, n.2, mai/ago. p. 517-540, 2013.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Revista Temáticas**, Campinas, 22, (44): 203-220, ago/dez. 2014.

WEBER, S, R. PÉRICO, E. Zumbido no trabalhador exposto ao ruído. **Revista Sociedade Brasileira Fonoaudiologia**, v.16, n.4, p. 459-465, 2011.

WHO (World Health Organization). Active Ageing: A Policy Framework. A Contribution of the World Health Organization to the second United Nations World Assembly on Aging. Madrid, Spain, April, 2002.

ZANELLA, A. *et al.* Doce, pirâmide ou flor? O processo de produção de sentidos em um contexto de ensinar e aprender. **Interações**, v.9, n.17, 2004.

ZANELLI, J, C. Aposentadoria e pós-carreira. In: Pedro F. Bendassolli; Jairo Eduardo Borges-Andrade. (Org.). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. 1ed.São Paulo: Casapsi Livraria e Editora Ltda, v. 1, p. 59-67, 2015.

ZANELLI, J. C. Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, n.12 v.3, p. 329-340, 2012.

ZANELLI, J. C. O programa de preparação para aposentadoria como um processo de intervenção ao final de uma carreira. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, Edição Especial Temática, p. 157-176, 2000.

ZANELLI, J. C, SILVA, N. SOARES, D, H, P. **Orientação para aposentadoria nas organizações de trabalho**: construções de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZIMERNAN. G. **Velhice**: aspectos biopsicossociais. Porto Alegre, Artmed 2000.

ANEXO I

ROTEIRO DE ENTREVISTAS

O roteiro de entrevista é apenas um norteador do processo de entrevista. A entrevista seguiu um curso lógico a partir do campo dialógico que foi estabelecido entre o sujeito e o entrevistador.

QUESTÕES PARA GRUPO 01 – PRÉ APOSENTADOS EM LICENÇA-PRÊMIO

Informações Pessoais:

Idade:

Estado civil:

Sexo:

Escolaridade:

Curso:

Quanto tempo você tirou de licença-prêmio?

Quanto tempo falta para aposentadoria?

Tempo de trabalho na IES:

Participou de programas de preparação para aposentadoria:

Teve afastamento de trabalho devido a doenças? (Ocupacionais ou não)

Cargos Ocupados na IES:

Exerce atividade profissional hoje? Se sim, qual?

- 1- O que é trabalho para você?
- 2- Como foi sua trajetória profissional?
- 3- Como foi sua entrada na IES?
- 4- Quais atividades você realiza/realizava concomitantemente com o trabalho?
- 5- Atualmente você faz parte de grupos sociais (clubes, academias de dança ou ginástica, amigos de escola/faculdade, igreja, outros)?
- 6- Como era seu trabalho? (Atividades, hierarquia, horário de trabalho, interação com os colegas de trabalho)
- 7- Você reside com quem?

- 8- Como sua família avalia seu trabalho?
- 9- Como é sua relação com os membros da família que você reside?
- 10- Suas relações familiares mudaram depois do período de licença?
- 11- Porque você decidiu utilizar as licenças-prêmios nesse momento?
- 12- Você planejou alguma coisa para o período de licença?
- 13- Se sim, está sendo como planejado?
- 14- O que é se aposentar para você?
- 15- Como foi a decisão de se aposentar?
- 16- Como foi o apoio da família em relação a essa decisão?
- 17- Quais projetos você tem para a aposentadoria?
- 18- Você pretende voltar para o mercado de trabalho? Porque? Como?
- 19- Como você avalia sua saúde física e mental?
- 20- Você gostaria de falar alguma coisa?

QUESTÕES PARA GRUPO 02 – APOSENTADOS QUE UTILIZARAM A LICENÇA-PRÊMIO

Informações Pessoais:

Informações Pessoais:

Idade:

Estado civil:

Sexo:

Escolaridade:

Curso:

Tempo de licença-prêmio:

Tempo de aposentadoria:

Tempo de trabalho na IES:

Participou de programas de preparação para aposentadoria:

Teve afastamento de trabalho devido a doenças? (Ocupacionais ou não)

Cargos Ocupados na IES:

Exerce atividade profissional hoje? Se sim, qual?

- 1- O que é trabalho para você?

- 2- Como foi sua entrada na IES?
- 3- Como foi sua trajetória profissional?
- 4- Como era seu trabalho? (Atividades, hierarquia, horário de trabalho, interação com os colegas de trabalho)
- 5- Quais atividades você realiza/realizava concomitantemente com o trabalho?
- 6- Atualmente você faz parte de grupos sociais (clubes, academias de dança ou ginástica, amigos de escola/faculdade, igreja, outros)?
- 7- Você reside com quem?
- 8- Como é sua relação com os membros da família que você reside?
- 9- Porque você decidiu utilizar as licenças-prêmios antes da aposentadoria?
- 10- Como foi seu período de licença-prêmio?
- 11- Você planejou alguma coisa para o período de licença?
- 12- O que é se aposentar para você?
- 13- Como foi a decisão de se aposentar?
- 14- Qual a opinião da sua família em relação à sua aposentadoria?
- 15- O que você planejou para sua aposentadoria?
- 16- Quais os projetos você tinha? Conseguiu executá-los?
- 17- Quais foram os dificultadores e os facilitadores?
- 18- Como está sendo sua aposentadoria?
- 19- Como você avalia sua saúde física e mental?
- 20- Você encontra alguma forma de reconhecimento de alguma potência sua, atualmente, como aposentado?
- 21- O que você acha que são os fatores de reconhecimento pessoal na aposentadoria?
- 22- Como mudou a relação da família depois da aposentadoria?
- 23- Você acha que teve algum benefício/ malefício utilizar as licenças-prêmios antes da aposentadoria?
- 24- Se for o caso: porque você decidiu voltar a trabalhar? Porque você decidiu parar completamente de trabalhar?

ANEXO II

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Gostaríamos de convidá-lo a participar da pesquisa intitulada “APOSENTADORIA NO SERVIÇO PÚBLICO: RESSONÂNCIAS À SUBJETIVIDADE E SAÚDE MENTAL DE SERVIDORES E UM POSSÍVEL PAPEL DAS LICENÇAS-PRÊMIO”, que faz parte do curso de Mestrado em Psicologia e é orientada pelo prof. Dr. Guilherme Elias da Silva. Da Universidade Estadual de Maringá. O objetivo da pesquisa é analisar os possíveis efeitos da aposentadoria na subjetividade e saúde mental de servidores públicos em processo de aposentadoria e aposentados na UEM que utilizaram as licenças-prêmio em período pré-aposentadoria, de modo a fomentar possibilidades de intervenções no campo da Psicologia.

Para isto a sua participação é muito importante. As informações necessárias para a realização da pesquisa serão colhidas por **meio de entrevista semiestruturadas que serão analisadas posteriormente com base na metodologia da Psicodinâmica do trabalho**. As entrevistas não trarão custos aos participantes. Também informamos que podem haver riscos, como por exemplo, possíveis desconfortos com a lembrança de momentos difíceis da vida profissional ou dos períodos de pré e pós aposentadoria.

Gostaríamos de esclarecer que sua participação é totalmente voluntária, podendo você: recusar-se a participar, ou mesmo desistir a qualquer momento sem que isto acarrete qualquer ônus ou prejuízo à sua pessoa. Informamos ainda que as informações serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa, e serão tratadas com o mais absoluto sigilo e confidencialidade, de modo a preservar a sua identidade. As gravações serão utilizadas para a transcrição e análise dos dados e posteriormente descartadas.

A pesquisa poderá trazer como benefícios, a legitimação ou não das licenças-prêmios como benefícios importantes para um processo de aposentadoria saudável ou até mesmo como uma forma de preparação para a aposentadoria se combinada com ações complementares. Como contribuição para a sociedade, a pesquisa poderá ser mobilizadora de discussões para o desenvolvimento de ações de voltadas para preparação e reflexão para aposentadoria tanto em um contexto público, quanto no contexto privado. Pode ser considerado ainda como contribuição para a população que irá entrar em processo de aposentadoria visto que a maior parte das organizações ainda não tem intervenções voltadas para essa população.

Caso você tenha mais dúvidas ou necessite maiores esclarecimentos, pode nos contatar nos endereços abaixo ou procurar o Comitê de Ética em Pesquisa da UEM, cujo endereço consta deste documento. Este termo deverá ser preenchido em duas vias de igual teor, sendo uma delas, devidamente preenchida e assinada entregue a você.

Além da assinatura nos campos específicos pelo pesquisador e por você, solicitamos que sejam rubricadas todas as folhas deste documento. Isto deve ser feito por ambos (pelo pesquisador e por você, como sujeito ou responsável pelo sujeito de pesquisa) de tal forma a garantir o acesso ao documento completo.

Eu,.....(nome por extenso do sujeito de pesquisa) declaro que fui devidamente esclarecido e concordo em participar **VOLUNTARIAMENTE** da pesquisa coordenada pelo Prof. Dr. Guilherme Elias da Silva.

_____ **Data:.....**

Assinatura ou impressão datiloscópica

Eu, Priscila Rhanny Bulla, declaro que forneci todas as informações referentes ao projeto de pesquisa supra-nominado.

_____ **Data:.....**

Assinatura do pesquisador

Qualquer dúvida com relação à pesquisa poderá ser esclarecida com o pesquisador, conforme o endereço abaixo:

Nome: Priscila Rhanny Bulla

Endereço: Rua Marques de Abrantes, 250

(telefone/e-mail) (44) 99116-5878 prisbulla@gmail.com

Qualquer dúvida com relação aos aspectos éticos da pesquisa poderá ser esclarecida com o Comitê Permanente de Ética em Pesquisa (COPEP) envolvendo Seres Humanos da UEM, no endereço abaixo:

COPEP/UEM

Universidade Estadual de Maringá.

Av. Colombo, 5790. UEM-PPG-sala 4.

CEP 87020-900. Maringá-Pr. Tel: (44) 3011-4444

E-mail: copep@uem.br

ANEXO III

Núcleo de sentido 01 - “[...] Quando eu tava dentro da sala de aula, nossa, me realizava, [...]” – vivências de satisfação e prazer no trabalho: o sofrimento criativo.	
Entrevistado	Trecho da fala
Margarida	“Eu não queria que dormisse na minha aula né? [...] queria dar uma aula legal, divertida, com jogos, com bexiga, estourar, competição , eu não me lembro mas acho que era assim”.
Jasmim	“[...] relacionamento humano, saber que você ia chegar na sala de aula, que você tinha, eu conversava muito fora o conteúdo , tinha esse envolvimento humano, o lado humano , para mim era mais interessante. Estimulador”.
Jacinto	“[...] quando eu tava dentro da sala de aula, nossa, me realizava , era gostoso sabe o contato com os alunos [...] eu sempre me dei bem com os alunos”. (
Rosa	[...] foi tão prazeroso, que eu falo para os próprios alunos, conforme eu fui ficando mais velha e experiente foi ficando melhor em vez de ficar pior, foi ficando melhor para mim. E eu falava para os alunos que eles eram meus combustíveis porque eu fui ficando mais velha e eles sempre na mesma idade, você pega sempre o mesmo ano, então aquela renovação. Eu penso foi assim, o combustível da minha vida, entrar em contato com os alunos, eu sempre fui muito acolhedora, sabe, então a gente tinha uma relação muito boa com poucas exceções mas... nossa...foi muito bom pra mim [...]
Girassol	Isso, daí lá nos blocos da UEM os azulejos lá, eu acho que não teve um bloco que eu não ‘passei’ , banheiro, sala [...]”
Girassol	“[...] aquele piso foi todo eu que sentei ²⁸ (sic) [...]”
Margarida	[...] eu tinha tanta alegria, tanta alegria que eu parecia uma criança deslumbrada [...]Porque se tem uma coisa que me salvou nisso tudo foi a sala de aula [...] eu tenho um temperamento depressivo e a sala de aula foi para mim uma cura, curativa, não sei se existe essa palavra, mas foi uma maneira, uma terapia para minha própria doença, às vezes eu ia muito mal, eu tive pânico, eu ia com pânico, eu tava lá e eu ficava melhor e voltava para a casa , deixava, tomava remédio, então o trabalho para mim, no instituto de línguas, [...] foi terapêutico
Margarida	“se eu tivesse condições de continuar eu continuaria, sabe, se eu tivesse forças físicas, nem físicas... emocionais, mas não deu. O doutorado levou tudo
Jasmim	Durante minha vida acadêmica, eu sempre fui bastante valorizada pelas aulas que eu dava, não só pelos alunos mas colegas , o tipo de aula a forma de dar aula, eu sempre me senti assim, satisfeita com o que eu tinha de retorno [...] eu também sentia que as pessoas gostavam do meu jeito de dar aula [...]
Jacinto	[...] a gente tava na igreja Nossa Senhora Aparecida, tinha festa junina e nós fomos tocar. E aí, de repente, chega um aluno, ‘oh professor, não sei o que, tô terminando o mestrado’. Isso pra gente não tem preço sabe? Então, onde eu vou, sempre encontro meus alunos, sou bem ligado sabe?
Margarida	[...] é quando eu encontro um aluno no meio da rua e ele fala “teacher” é essa recompensa como pessoa, lógico que eu gostava de ser reconhecida como professora e me dediquei para isso [...]
Rosa	[...] mas eu tenho a consciência tranquila que eu fiz um bom trabalho e também eu encontro na rua aluno e eles ‘prof... saudades’ , esse tipo de coisa que é bom, é gostoso, quem não gosta né?
Margarida	eu acho que aposentado não é profissão, então aposentada não me define, professora sim, parece estranho falar aposentada, eu não sou aposentada, eu sou professora”

²⁸ Sentei, refere-se a assentar pisos, a principal atividade de Girassol.

Núcleo de sentido 02 – “[...] Aquilo lá fazia mal porque eu não podia viver a minha vida [...]” – vivências de sofrimento patogênico no trabalho	
Cooperação	
Dália	[...] Tinha um [servidor] na minha frente, eu era a segunda e [...] se o terceiro não fechava a porta, a pessoa que tava na recepção chamava a atenção de mim, ‘porque que você não fechou a porta?’ Eu cheguei a ouvir de alguém ‘você não tem mais seu guarda costa.’ Então era uma coisa... eles foram bem cruéis.
Dália	[...] é pegar no pé, intrigas, fazer intrigas no serviço [...]
Dália	Minha chefe mesmo, eu discuti com ela, disse que ela podia ficar tranquila que eu não fui lá pra tirar o lugar dela, aí que ela se convenceu que eu não queria nada mesmo, que eu não tinha nenhuma ambição de ser chefe, de tirar o lugar de ninguém, aí ela se tornou uma pessoa amiga.
Margarida	[...] mas eles falavam assim, ‘se você tivesse na [escola] particular você já tinha sido mandada embora né’, então entristece né, eu acho que eu lutei muito para dar uma aula que chamasse atenção dos alunos, os adolescentes. Eu não queria que dormisse na minha aula né [...]
Dália	Lá no setor 02, como o diretor que me convidou, ele é casado com a prima do meu marido, eu cheguei e teve uma resistência muito grande. Todo mundo tinha medo de perder o lugar, a função de chefe, então teve uma resistência, uma barreira muito grande pra mim trabalhar lá
Margarida	“Definitivamente eu não tenho preguiça de trabalhar eu sou uma pessoa que amei trabalhar no setor 429. Mas eu tinha medo de não dá conta, de não chegar e eu recebi muita crítica pelas doenças, pelas licenças saúde.”
Presenteísmo	
Dália	[...] você tinha até horário pra ficar doente, depois das 18hrs levava os meninos no médico, era tudo depois das 18hrs, [...] aquilo lá fazia mal porque eu não podia viver a minha vida, porque eu pensava que tinha que trabalhar em equipe, e foi difícil pra sair de lá porque eles não queriam deixar eu sair.
Dália	[...] e eu passava a tarde toda com um... normalmente era a tarde... é... com a pressão subindo e descendo, subindo e descendo lá no serviço mesmo, aí como eu tinha o remédio lá, eu colocava embaixo da língua e em 15 minutinhos a crise passava mas eu tinha que ficar com o remédio sempre
Dália	“se eu ficava sozinha lá no setor, se a chefe faltasse, dois telefones tocando, tocando, chegava a noite eu tinha crise [de labirintite]”
Dália	“acho que... tanto no setor 01 quanto no setor 02... eu acho que eles reconheceram a parte de tá envolvida, de comprometimento ali com o serviço tanto que no setor 01 três pessoas diferentes me chamaram pra voltar [...]”
Dália	“aquilo lá fazia mal porque eu não podia viver a minha vida [...]”,
Dália	“ [na aposentadoria] você pode viver o que você não viveu até hoje, ter seu tempo livre [...]”.
Girassol	[...] a depressão foi tão forte que eu tava pensando assim comigo, ‘gente se todo mundo na UEM ficar como eu fico, como é que o governo vai pagar o salário dessa turma?’ Olha o que eu pensava: eu tenho que trabalhar
Girassol	“às vezes me colocavam na moto e levavam lá no ambulatório chegava lá, media e a pressão tava boa, tava tudo boa, era problema psicológico por causa do ouvido”.
Girassol	Eu tava com depressão mas eu ia todo dia, eu nunca perdi um dia de serviço mas no fim dava ‘aquelas tremura’ (sic) em mim. Eu tampava os ouvidos, aí, às vezes, eu subia lá e eu caía. E eu tive que sair da obra e ir pro almoxarifado.

²⁹ Nome fictício de setor para não identificação da entrevistada.

Depressão	
Rosa	[...] porque no doutorado eu tive depressão, eu tive pânico também e depressão, é o pacote né, eu falo depressão mas na verdade era uma ansiedade exacerbada, ai sei lá, acho que vinha junto com a depressão, você não tá feliz né [...]
Margarida	[...] eu acho que vale dizer que eu tenho depressão desde os 17 anos, então eu não sou depressiva por causa do trabalho ou da aposentadoria, mas eu melhorei 10 anos. Aí quando eu entrei no doutorado, um ano foi bem. No segundo, as viagens me acabaram [...]
Margarida	[...] eu tava tão estressada com o doutorado, acho interessante vocês que trabalham isso, tão estressada com isso, o doutorado eu fiz 3 vezes, só na terceira saiu.
Margarida	[...] as doenças que eu tive durante o doutorado elas repercutiram depois [...] eu achei que fosse morrer, então, muito estresse, não tinha melhorado do doutorado ainda. Eu terminei o doutorado em 2005 e as cirurgias começaram em 2007, bem pertinho, por estresse.
Doenças decorrentes da não-utilização de Equipamento de Proteção	
Girassol	Então aí [com a aposentadoria] a depressão aumentou mais. Mas a depressão saiu desse zumbido na cabeça por causa do barulho da makita, falta de usar proteção.
Girassol	[...] tenho que tomar remédio pra dormir porque senão fica a noite inteira chiando [zumbido no ouvido] e não durmo e ai vai. Eu tampo os ouvidos e parece que sai no centro da cabeça ou nas vistas [sic], aqui [apontou para a testa] começa a doer, isso é falta de proteção no trabalho, pode marcar aí que é falta de proteção no trabalho.
Girassol	<p>Pesquisadora: você não usava [EPIs]?</p> <p>Girassol: era difícil</p> <p>Pesquisadora: o pessoal cobrava?</p> <p>Girassol: não ligava muito não, [...]</p> <p>Pesquisadora: e seus colegas também não usavam?</p> <p>Girassol: Não. Lá é difícil um que usa. Eu acredito que é necessário a pessoa usar.</p>
Girassol	[...] e a gente usava uma pistola com uma bala de pontinha fininha e atirava pra cima, encostava e puxava o dedo e dava aquele explodo. Naquilo o ouvido fazia 'plen' [sic] Então nesse dia, nesse tempo, eu deveria tá usando proteção, e eu nunca usei. Tinha vez que eu ficava até meio surdo daquele barulhinho assim. Depois de velho, agora é duro de saí do ouvido né [o zumbido] [...]
Girassol	[...] de repente fez aquele barulhinho no ouvido e fez tin [sic]... ficou que nem uma cigarra. Ficou dia e noite, dia e noite e que nem, eu to conversando com você aqui, parece que tem uma panela de pressão ligada um tchiiiiiii [sic] direto. Então eu acredito que a depressão veio desse zumbido no ouvido. Aí aconteceu coisa que não deveria acontecer da mulher morrer, eu perdi um irmão acidentado, outro por diabetes que faleceu [...]
Precarização do serviço público	
Dália	<p>Pesquisadora: [...] você falou que tinha mais algumas pessoas, saiu todo mundo e ficou só você e sua chefe? Contrataram novas pessoas? Não contrataram?</p> <p>Dália: não, tinha o rapaz que cuidava da informática, aí ele foi pra outra sala e não ficou ali com a gente. Uma pediu exoneração e foi embora. Aí, 3 com a chefe e 4 comigo. Aí tem a outra, a outra fez uma troca, ela não queria trabalhar lá, ela fez uma troca com outra pessoa de outro departamento e essa pessoa foi pra lá, só que depois chegou lá, precisavam de alguém pra cobrir um outro setor e pegaram ela dali e nunca devolveram. Aí ficou [sic] 2</p> <p>Pesquisadora: tinham quantas?</p>

	<p>Dália: 5</p> <p>Pesquisadora: de 5 ficou 2, e como que foi o volume de serviço, Diminuiu? Aumentou?</p> <p>Dália: não dá conta... aí a gente só fazia o que era obrigado a fazer, tinha que cumprir e a gente fazia [...]</p>
Dália	<p>Quando eu fui trabalhar lá, em 2003, a UEM tinha menos de 190 bolsas da CAPES. Quando eu saí tava em 900 e era só uma pessoa que cuidava de cadastrar e renovar. Então, quando acontecia o período que tinha que cumprir, porque eles fecham o sistema e se não cadastrou, a bolsa não vem, então às vezes a gente ficava até as 2 da manhã.</p>
Dália	<p>Dália: [...] o maior problema é o telefone</p> <p>Pesquisadora: toca?</p> <p>Dália: o telefone tocava, tocava, tocava, dois telefones tocando o dia todo pra gente dá informação, é... todo mundo perguntando. Então, às vezes a gente tava lá, concentrado, cadastrando bolsa. No horário do expediente era difícil render o serviço por conta do telefone, às vezes quando ficava uma hora além do expediente já era o suficiente pra você trabalhar bem rápido e colocar tudo em ordem [...]</p>
Dália	<p>Dália: [...]Se eu ficava sozinha lá no setor, se a chefe faltasse, dois telefones tocando, tocando, chegava a noite eu tinha crise [de ansiedade] [...] no trabalho não, mas na hora que eu dava uma relaxada normalmente era sexta-feira à noite, sábado, domingo e sempre depois das 18 que é a hora que dá aquela relaxada. Tanto que é uma coisa que eu não gosto em casa é telefone, eu sempre... até a gente só tá com o celular hoje em casa, desligou o telefone porque era só pra pagar conta né, mas eu nunca gostei de atender telefone, minha mãe ligava pra mim, ela fica de meia hora a uma hora no telefone e dava diarreia.</p> <p>Pesquisadora: mesmo em casa?</p> <p>Dália: em casa, eu pedia pra ela pra desligar, que eu tava com dor de barriga e eu sinto que era por causa de ficar no telefone, lá tocava bastante, só que trabalhando ali eu atendia e ia, mas em casa eu não gostava</p>
Dália	<p>[...] eu tive um período que eu tava perdendo a memória, eu fiquei bem ruim que eu não lembrava, teve uma vez que eu fui fazer uma consulta de é... aquela periódica, eu não conseguia as palavras pra falar o que eu tava sentindo, e acredita que a médica do trabalho nem percebeu isso [...]eu acho que era estresse, alguma coisa porque depois, agora... eu já não tô com tanta falha na memória [...] na igreja não sei se acontece com todo mundo mas tipo meus filhos, falam 'mãe, eu te falei' e eu não lembro que ele falou, eu esquecia tudo e agora eu tô sentindo que eu já não tô com tanto problema de falar [...] mas nos finalmente eu tava bem pra baixo.</p>
Dália	<p>“[...] quando eu entrei lá tinha uma pró-reitora que, quando ela pisava na porta, todo mundo ficava em alerta porque ela pedia cada relatório que você não faz ideia. Então quando a gente tava meio ocioso a gente tentava imaginar que relatório ela ia pedir e começava a juntar informação. Tipo, se ela pedir eu já tenho. Então era gostoso trabalhar, a gente não tinha... tinha que pensar e funcionário público normalmente, eles deixam você num canto sem pensar né?</p> <p>Pesquisadora: era pouco prazo que ela dava?</p> <p>Dália: era tudo pra ontem tanto que eu falei, ela pisava na porta a gente já ficava em alerta, aí depois foi mudando a gestão né e foi diminuindo</p>
Dália	<p>[...]ele [médico] não disse que é crise do pânico, ele disse que é ansiedade num grau elevado, não sei o que, só que se eu ler sobre síndrome do pânico é exatamente o que eu sinto, o coração dispara, é... eu fico com medo de todo mundo, inclusive eu tava na cozinha do meu setor de trabalho tomando café e se o pró-reitor chegasse na cozinha eu levava o maior susto e eu passei cada vergonha por causa disso [...]a crise começou assim, ele chegou na cozinha e eu levei um susto, eu passei uma vergonha, você não faz ideia, parecia que eu tava</p>

	fazendo uma coisa errada e ele me pegou fazendo e não era isso. Na verdade, se começasse a fazer pressão, arruma rápido, acha rápido a informação, aí começou a dar pânico que eu não conseguia fazer nada e por isso que eu fui procurar ajuda né [...]
Dália	[...] eu passava a tarde toda ... normalmente era à tarde... é.... com a pressão subindo e descendo, subindo e descendo lá no serviço mesmo, aí como eu tinha o remédio lá, eu colocava embaixo da língua e em 15 minutinhos a crise passava mas eu tinha que ficar com o remédio sempre.
Núcleo de sentido 03: “eu precisava da licença!” - sentidos das licenças-prêmio	
Margarida	Lá no setor 4 rola tanta informação e alguém falou, olha, licença pijama, não sei o que.... Ai eu desci lá na PRH e eles falaram ‘ah realmente, você tem direito’ aí quando eu soube disso, na próxima reunião eu já informei [das licenças remuneratórias para fins de aposentadoria]
Girassol	Então, eu cheguei lá pra aposentar. Primeiro eu fiz o pedido lá no INPS [nomenclatura antiga do INSS] da contagem né, aí eu fiz o pedido da UEM, aí deu, passou do prazo já pra aposentar. Aí eu tinha as licenças pra tirar, aí eu falei vou tirar as licenças tudo e as férias e depois eu aposento né. Então eu tirei tudo, fiz o pedido da licença enquanto isso rola o processo da aposentadoria.
Dália	“ajudou porque eu tava no meu limite né, e a expectativa de chegar na aposentadoria era tanta que eu precisava da licença [...] Mas eu cheguei contando os dias mesmo [...]”.
Girassol	“eu não tava bem de saúde, então eu tava querendo mesmo aposentar”.
Girassol	[...] é, então, eu pegava licença prêmio, eu falava: ‘eu faço uma casa de 108 metro [sic] em 3 meses’, aí eu achava um servente e fazia [...]só essa [licença] da aposentadoria eu já tava doente aí eu não trabalhei. Aí que eu fui ver as burrices que eu fiz pra trás, porque eu fiquei doente né, eu fiquei doente de tanto trabalhar
Girassol	[...] o que me judiou bastante foi isso daí, tinha vez que eu tinha que agendar o sábado pra trabalhar [...]
Jacinto	“ Vou ver se eu me adapto e qualquer coisa eu voltaria né, mas eu me adaptei bem, gostei sabe”.
Jasmim	Na verdade é aquela coisa da gente não querer perder nenhum direito né, nenhum direito a menos né, porque quando você se dedica na universidade, 20 anos, tendo direito de tirar uma licença a cada 5 anos e você não tira, por falta de tempo, aí você pensa, a hora que eu aposentar eu vou perder o vínculo com todo mundo e vou perder esse direito que eu tinha
Jasmim	Mas lógico que isso [a licença-prêmio] passou por uma negociação de área para não prejudicar ninguém, com o compromisso de um colaborador me substituindo, mas se dependesse de algum colega assumindo as aulas a gente não teria como tirar não [...]
Jasmim	[...] porque o fato de falar assim, acabou aqui meu ritmo de trabalho, daqui para lá, acabou, não tenho mais o que fazer. Você já sente que isso é uma perda e você ainda perde direitos, então ninguém quer perder né, então como houve a contratação do colaborador eu não me ative não, sai rapidinho.
Rosa	Eu fiz assim com as minhas licenças, nos três últimos anos eu tirei uma licença, então eu tirei em 2016, 2017 e 2018. Cada ano eu tirava uma e fui me desvinculando aos poucos, porque quando deu 30 anos eu não senti que eu tava preparada... Porque no doutorado eu tive depressão[...]então agora, eu vim gradualmente diminuindo o ritmo[...]Aí eu trabalhei 1 ano com isso em terapia, comecei a diminuir o ritmo e fiquei mais 5 anos. E nesses 5 anos eu acho que me preparei, fui deixando, terminando de ser editora de revistas, deixando mestrado, doutorado, terminei... não pego mais vaga, entendeu?
Rosa	Olha, eu fazia coisas em casa [nas licenças-prêmio], sem o compromisso de ter que vir aqui sabe? Porque a gente sempre teve essa coisa de vir presencialmente

	e nesse período de licença sabe, eu ainda tinha mestrandas terminando. Não doutorandos, porque são mais longos, e eu não tava mais pegando então eu corrigia coisas em casa, eu trabalhava na verdade [...] também descansava, fazia outras coisas mas não entrei em nenhuma outra atividade assim, formalmente, mas eu trabalhava ainda né.
Jasmim	[...] mantive algumas coisas, fui me desligando aos poucos de uns projetos, terminando relatório, já liberei minha mesa, meu espaço para outro ocupar, foi bem suave o processo
Jacinto	Você tá totalmente envolvido ali e de repente você não tem mais sala aqui.... Você entendeu, é meio difícil sabe.
Jacinto	Pesquisadora: e como foi para superar esse período? Tranquilo? Jacinto: foi, foi sabe, mas dentro de uns 30 dias a gente ainda acorda achando que tem que trabalhar entendeu, mas é coisa que a gente consegue superar sabe?
Girassol	Aí quando eu fiquei parado, eu tirei esses tempo [sic] de licença, parado, veio a depressão. Aumentou [a depressão] mais de ficar em casa, aí os colega [sic] meu falava ‘ah vamo lá no bar tomar um negócio’ aí eu não bebo, não fumo né.
Girassol	[...] dessa depressão agora, parecia que assim, se eu saísse da minha casa e fosse lá no bar e comprasse um maço de cigarro e pedisse uma cerveja, aquela agonia, aquela ansiedade passava, mas eu pensava, mas eu não vou né, porque se eu for, eu vou voltar pro bar beber de novo né e eu tinha um problema também porque eu não bebia todo dia, eu não era viciado, era viciado só no cigarro, na bebida não.
Girassol	Então, era o que eu ia falar pra você as pessoas têm que ser preparado [sic] pra aposentar porque depois que ele aposenta ele tem que achar alguma coisa pra fazer porque ficar em casa, que no me causo[sic], eu fiquei sem a mulher, [...] os dois filho [sic] mais velho são tudo casado, tenho só uma moça que tem 27 e é solteira, mora comigo, então ficou muito difícil porque ela tava fazendo faculdade na época e ela terminando a faculdade [...]
Girassol	Então, foi falta de ter um preparo pra aposentadoria antes, uns dois ou três anos antes de se aposentar ter uma pessoa que conversasse com a gente, que explicasse que depois que aposenta você tem que andar, você tem que fazer qualquer coisa não pode ficar parado dentro de casa, agora não, agora eu acordo de manhã cedo, vou andar, arrumei uma namorada.
Girassol	[...] levanto de manhã cedo e vou andar, aí minha namorada começou a trabalhar na prefeitura, e ela tinha que entregar o currículo de primeiro grau, eu fui no CEBEJA, fiz uma prova de 1º à 5º série e depois eu terminei o primeiro grau
Dália	Eu sinto que ... que eu tô com tempo mas não consigo aproveitar o tempo porquê... você passa 32 anos trabalhando. 32 anos chegando em casa, botando roupa pra lavar depois das 18hrs e tudo o que eu fazia era depois do expediente. Então é difícil você acostumar a fazer em outro horário, você fica o dia inteiro sem saber o que você vai fazer, apesar de abrir o computador ver as coisinhas pra mexer mas você não consegue administrar o tempo, porque seu tempo era aquele das 6 às 11 da noite, à meia noite. Então, a rotina quebra e por um bom tempo eu fiquei lavando roupa a noite, até eu começar a pensar, não eu posso fazer isso agora, mas não trouxe problema psicológico não.
Dália	Tanto se agora eu dormir até 9 horas da manhã e minha mãe ligar pra mim ‘você tava dormindo?’ Eu falo “mãe, eu me aposentei, eu já trabalhei 32 anos agora eu quero é dormir”
Dália	Eu só to fazendo hidroginástica e é na academia e grupos online, na internet, eu participo de vários, de artesanato, de vendedor do Elo7, tem um grupo de vendedor que discute os problemas.
Dália	[...] eu não via o dia de me aposentar e ficar só trabalhando nisso [artesanato] né porque, na época que eu abri a loja, eu tinha que sair da UEM 17h30 e chegava em casa e começava a trabalhar e ia até 2h00 pra poder no outro dia ir adiantando

	o serviço pra poder cumprir o prazo [...] era uma correria [...] em 2015 pra 2016 e 2017 tirei licença, aí começou a parar e a cair o serviço. Começou a crise, e aí no começo eu não dava conta de fazer porque não tinha tempo agora eu tenho tempo e não tem serviço [...]
Jacinto	Eu falo que to me aposentando. Pros mais chegados, eu explico, mas para as pessoas que eu não conheço eu falo: estou me aposentando.
Jacinto	Às vezes quando a gente tá trabalhando a gente se assusta, 'eu não vou me aposentar não e tal', a agente ouvia de uns mas pra mim a aposentadoria foi mais um estágio da vida sabe, que sabendo aproveitar é muito gratificante, entendeu? [...] Então eu acho que é isso, você encarar a aposentadoria, mais como uma etapa da vida, e não esperar para aposentar quando você não tem mais força para viajar sozinho, para não ter mais autonomia e ficar dependendo de filho, sabe? Eu acho que a gente tem que curtir um pouco a vida enquanto a gente tem a autonomia sabe? Isso que eu acredito.
Jacinto	[...] você tem mais tempo livre, algumas coisas que quando você tá no trabalho você não faz, que nem, vou assistir um filme até tal hora e amanhã vou levantar 10 horas sem problemas [...]
Jacinto	[...] a gente por exemplo, tem um amigo que tem sítio, minha cunhada tem sítio então volta e meia a gente vai pra lá, mata porco, mata frango, então não tem aquele compromisso de horário e tal, é mais livre.
Jacinto	Pesquisadora: [...] Qual projeto você pensa agora que vai se aposentar, quando vier a aposentadoria, você pensa em alguma coisa específica? Jacinto: eu pretendo continuar com a consultoria até para não ficar tanto desatualizado. Por exemplo, essas avaliações não é um trabalho fixo, depende se é chamado ou não, mas se me chamar eu vou, porque eu gosto de viajar.
Dália	É uma coisa boa, você pode viver o que você não viveu até hoje, ter seu tempo livre, é... cuidar de você só que por outro lado você também tá envelhecendo, você não tem mais a saúde de ontem e... tem um monte de limitações porque a gente começa a ficar limitado mesmo, os movimentos, tanto o pensamento, é meio complicado.
Jacinto	[...] mas eu pretendo fazer algumas viagens com a minha esposa, descansar mesmo, curtir, enquanto a gente pode, porque eu to com 65, então mas chega numa época que a gente não sabe... 10 anos, se vai ter a autonomia de sair sozinho e tal, então tem que aproveitar disso.
Dália	Pesquisadora: e você acha que consegue viver o que você não tinha vivido antes, você sente que tá dando tempo, dentro das suas limitações, dentro do que você consegue? Dália: daria, só que eu falo, precisa de dinheiro pra você viajar, pra você passear, pra você jantar fora, são coisas que tudo fica caro, e o que eu sinto é que a situação financeira do país e o que tá impedindo as pessoas de fazer um monte de coisa pelo menos da faixa, da classe que eu to, classe baixa, eu acho que é isso que dificulta, eu acho que se melhorar essa parte financeira dá pra fazer tudo sim. A única coisa que eu to planejando agora é fazer uma reforma na casa, tipo, como eu vou fazer, o que eu vou trocar, o que que vou mudar, vai ter que chamar o electricista pra fazer isso, o que eu faço primeiro, o telhado, a parte elétrica, a pintura. Eu to escrevendo, to fazendo um projeto, assistindo youtube todo dia, aquelas reformas, [...] eu vi um vídeo de um pessoal fazendo móveis de papelão e tem umas coisas super interessantes que nossa [...] então não vai faltar coisa pra eu fazer não [...]
Dália	[...] tinha um pessoal que trabalhava comigo que ficava resistindo à aposentadoria, eles não queriam se aposentar, porque o que eu vou fazer? Eles não sabiam o que fazer em casa, eu pensava assim nossa eu tenho tanta coisa pra

	fazer, então minha expectativa era cada vez mais, a hora que chegar eu vou ser livre.
Núcleo de sentido 4: “foi o empurrão do governo” x “eu não tava aguentando trabalhar né” - decisão de se aposentar	
Girassol	[...] porque eu não tava aguentando trabalhar né, então no meu serviço eu não aguento trabalhar, se for pra trabalhar, eu faço serviço mais parado [...]eu não tava bem de saúde então eu tava querendo mesmo aposentar.
Margarida	[...] depois do doutorado eu basicamente acabei, porque eu tinha que dá conta de me aposentar, eu queria me aposentar porque eu tinha medo de tirar mais uma licença saúde e licença saúde pelo governo é horrível [...]
Dália	Por causa dos problemas de saúde, as crises de labirintite. Essa labirintite, na verdade, era das crises de pânico, porque se eu tiver uma crise de pânico parece que eu vou ter a labirintite de novo. Então, muitas vezes, eu fui pro hospital, chegava lá a pressão tava 18 [...] a pressão sobe e desce, sobe e desce. A mesma coisa, o coração disparava, então, eu ia lá tomar soro pra passar aquela tontura, era um tontura provocada pelo pânico, pela ansiedade [...]
Jacinto	Na verdade, olha, o que me forçou um pouco, eu tinha me planejado ficar mais uns dois anos na UEM, mas aí com aquelas mudanças do governo, de aposentadoria e tudo eu fiquei com medo de [...] fiquei com medo de ter alguma alteração e tal e eu ter algum tipo de prejuízo e tal e como eu já tinha tempo, foi mais em cima disso e tal. Mas a minha intenção na época era trabalhar até 2018. Esse ano eu ia entrar com pedido, mas em 2016 teve aquelas mudanças e eu falei ‘posso correr o risco de perder né’ [...]
Rosa	Foi o empurrão do governo, que... na verdade não foi um facilitador, foi um empurrão positivo para eu me posicionar e falar, é agora que eu tenho que tomar uma decisão. Foi positivo para mim, porque eu também já vinha diminuindo o ritmo, então o que eu ia ficar fazendo aqui? Ou você produz ou você cai fora, e eu tava bem naquele meio termo sabe?
Rosa	Eu demorei 5 anos e teve todo o problema político, das reformas, que ia mudar. Aí eu falei: ‘não, agora é o momento’, muita gente falando que tava perigoso que a gente poderia perder umas coisas e tal, e aí ajudou. Falei ‘não, agora vou pedir e não vou morrer na praia, eu trabalhei muito aqui na UEM, dei o sangue, e eu não vou morrer na praia’. Resolvi pedir, acho que foi um impulso porque senão eu ia ficar enrolando sabe?
Jasmim	[...] bom, uma coisa foi meu casamento né, porque há três anos atrás, eu estava há pouco mais de três anos casada. Então, era um casamento em fase de experiência, vamos dizer assim. Então eu tinha muita vontade de me dedicar a essa relação nova, construir uma coisa diferente com alguém, preparar realmente para um futuro que a gente não sabe o que vai ser, ter uma companhia. Isso aí me incentivou um pouco, era um desafio novo, uma forma nova de viver, um músico, motociclista, nunca tinha vivido isso, ainda mais com 55 anos [...]
Núcleos de sentido 05: “a aposentadoria é um prêmio, tem que ser vivido com saúde [...]” - sentidos da aposentadoria	
Aposentadoria permeada por realização e autonomia “[...]eu considero um lucro, um presente!”	
Jasmim	Eu considero uma conquista mesmo, um presente né, um presente da vida. Você pode realmente fazer o que quer. Principalmente porque a idade também permite, porque você já tem tudo. Já tá esclarecida de tudo. Já não tem os medos, as preocupações... os filhos cresceram, você tem casa, você tem carro, o dinheiro está no banco, e eu considero um lucro, um presente!
Rosa	Eu não vou ficar só cuidando de neta, tanto que eu já viajei, fui agora pra Buenos aires, vou pro Rio de Janeiro [...] eu tenho minhas coisas, eu tenho que ter períodos livres, mas ainda não me engajei em nada, ainda não senti necessidade, tenho amigas, amigos fora [...]

Jasmim	Ah é muito bom! Porque é o primeiro momento que só você tá em casa e os colegas tão tudo lá trabalhando! Aí é muito bom! [...]
Jasmim	Você vai mudando o passo e a hora que você vê, você tá lá [na aposentadoria]. Me considero uma felizarda, porque não é todo mundo [...]
Margarida	[...] Eu sou uma pessoa cristã, então ter tempo pro meu corpo, que foi uma coisa esquecida dentro da minha carreira na UEM e tempo para a minha espiritualidade com Deus, para falar e conversar. E você fala: ‘não poderia ter feito isso durante?’ Não dava tempo por causa das crianças, era uma correria constante né.
Jasmim	[...] quem sabe eu tenho para fazer em outro lugar que não aqui [na UEM] [...] a aposentadoria é um prêmio mesmo que tem que ser vivido com saúde, com saúde e com disposição é a única forma de curtir a aposentadoria [...]
Jasmim	Às vezes eu tô aqui [na associação] só pra comer um salgado e tomar uma cervejinha
Trabalho no pós-aposentadoria somente se for prazeroso “acaba sendo uma atividade gostosa”	
Jasmim	“Eu gosto, eu adoro [dar aula] e se um dia de repente eu acordar eu quero ir lá [aula na pós-graduação], eu até vou, mas não quero ter como obrigação”.
Jasmim	Então para mim, eu só penso em trabalhar se for uma coisa que eu goste como eu gostei do que fiz até hoje”.
Jasmim	“Aqui na associação que eu ando fazendo [horário noturno] mas quando você trabalha em um lugar que todo mundo se diverte, você acaba se divertindo também”.
Margarida	Eu dou aula particular. Nos primeiros seis meses, eu fiquei parada, parece que eu precisava dar um tempo. Depois eu comecei a sentir falta de falar inglês, de ter contato com os alunos [...] Ai eu montei uma turma em casa [...] não perdi nenhuma aula no semestre passado aqui, mas se eu não puder dar uma aula a gente recupera, remarca [...]
Margarida	[...] o adolescente me cansa, parece que eu finjo muito assim, parece que eu tenho que tá, e os aposentados não, eles são mais leves [...]
Transformações do relacionamento com colegas de trabalho “[...] eles também, com certeza, estão naquela correria [...]”	
Jacinto	Você vai perdendo né aquele contato do dia a dia, eles também, com certeza, estão naquela correria, e aí você vai criando outro grupo social [...]
Jasmim	[...] mas eu fui 2 ou 3 vezes tentar tomar um café com as colegas e ninguém tinha tempo para mim, aí você vai ficar atrapalhando? Não vai [...]
Jasmim	Você vai no departamento, você não consegue achar ninguém com o copo do cafezinho, pra um cafezinho, o pessoal toma um cafezinho assim ‘aí mas olha, já tenho que ir...’”
Rosa	[...] Uma grande amiga minha, é a que ficou com meu laboratório, trabalhamos sempre juntas. Tá mais difícil encontrar, porque ela tá com o laboratório [...] por exemplo, no sábado, a gente se encontrou, de manhã, ela me ligou, ‘ah vamos tomar um café e tal’, e eu falei para ela passar aqui. E eu sei que nós acabamos tomando, café, almoçamos juntas e ficamos uma parte da tarde para pôr o papo em dia
Rosa	Tenho amigas, amigos fora e tal. A gente se encontra toma café, saí às vezes de sábado, tem programas. Não é uma vida agitadíssima lógico, nem deveria ser. Mas a gente tem sim, a gente saí, conversa bastante, conversa online, conversa presencial [...]
Margarida	Porque o Setor 4 tem uma sala de professores onde todos ficam juntos no horário entre 17h e 18h10. Então a gente conversa sobre moda, doença, médico, qual o médico... e de repente eu me vi isolada né. Tem o grupo de WhatsApp de professores do Setor 4, mas ali, naqueles vídeos que enchem a cabeça da gente,

	todo mundo postando vídeo, reencaminhando, mas não é conversa em que eu me sinta parte, então foram os alunos e a falta dos colegas.
A aposentadoria possibilitou um melhor relacionamento com a família “Eu acho, eu acho que a gente se aproximou mais [...]”	
Jasmim	[...] quando eu recebi a cartinha e levei para casa ele [companheiro] levantou as mãos e falou ‘oh glória, agora você vai viver para nós’ [...] Ah todo mundo [família] gostou, mas é aquela história, agora que você não tá fazendo nada, faz isso para mim, e esse é o termo que eles costumavam usar [...]
Girassol	Eles [os filhos] deram a maior força. Falaram, ‘pai aposenta mesmo’. Que nem eu falei pra você, meu filho pagava van pra buscar a menina na escolinha de carro, aí eu busco de carro e então economiza a van pra ele [...]
Jasmim	Era mais serviço de casa, de arrumar, de comprar, de pagar não sei o que... Serviço, coisa que cada um tem que se virar né [...] eles são egoístas, todos! Se a gente não toma cuidado eu estava do lar hoje.
Jasmim	Ele é motociclista e a gente tem um grupo de moto amigos, a gente pega estrada de fim de semana, viaja. Eu tô no paraíso mesmo! Ou é música ou é moto!
Dália	A diferença agora é que meu marido tá aposentado e fica os dois em casa. Mudou tudo porque antes a gente só se via na hora do almoço ou à tarde. Agora a gente se vê todo dia, mas eu sinto falta do serviço, de sair de casa todo dia.
Dália	Pesquisadora: entendi, e como foi o apoio da sua família quando você falou que ia se aposentar, o pessoal gostou? Falou pra você continuar? Dália: todo mundo feliz, gostaram.
Margarida	Eu acho que eles [filhos] nem veem sabe? Porque se a gente for considerar a moçada, eles, sei lá, parece que eles vivem no mundo deles [...]o que mais facilitou na minha vida, eu usava o carro à noite para dar aula [...] então o que ela percebeu, ela trabalha todos os dias a noite em uma academia, então, ela agora fica com o carro, deu mais segurança para mim né [...]
Rosa	[...] a neta né, que começou né, um novo ciclo, tal que eu sei que eu sou importante e necessária ainda. Acho que isso é importante pra gente, que a hora que ninguém mais precisar de mim aí é muito triste né. Mas assim, não que eu quero que dependam de mim sabe? Mas minha filha é muito agradecida, ‘aí mãe, se não fosse você’. Então eu sei que eu ainda sou importante e isso é bom pra gente, pro ser humano não é? [...]
Rosa	Eu acho, eu acho que a gente se aproximou mais, ele [filho] é meio fechado sabe? Ele é mais reservado. Eu e a minha filha somos mais próximas mais amigas. Mas ele é mais fechado, mais reservado e eu acho que a gente tá muito próximo sabe? Discutindo política, tá muito bom.
Rosa	[...] tem a família do Gabriel que acaba, eu tenho uma festa, eu tenho um evento.... Eu tô sempre convidada, eu tô sempre participando. Então acaba tendo muita programação [...]
Jacinto	[...] Minha cunhada tem sítio então volta e meia a gente vai pra lá, mata porco, mata frango, então não tem aquele compromisso de horário e tal, é mais livre.
Jacinto	Então basicamente estamos eu em casa e a minha esposa. Mas moramos em um prédio que mora minha cunhada e meu sogro. Então a gente tá sempre junto ali. A gente nunca tá sozinho [...] a gente se reúne em casa, a gente vive uma vida assim, junto com sogro e tal, mas tem a nossa vida particular
Jacinto	Eu acho que melhorou porque agora, a gente [ele e a esposa] tem mais tempo para se dedicar a eles [familiares]
Jacinto	Eles [esposa e filhos] gostaram. Eles falavam assim que eu trabalhava muito né. Tinham certa preocupação né, ‘pai, você vive mais na UEM que em casa’ [...] hoje a gente convive mais entendeu [...]
Dificuldades da aposentadoria “você luta, luta e quando chega você fala assim ‘uau! Será que a vida acabou?’ ”	

Margarida	As pessoas perguntam para mim: ‘qual sua profissão?’ Eu falo professora. Eu nunca falo aposentada, porque eu acho que aposentado não é profissão. Então aposentada não me define. Professora sim, parece estranho falar aposentada. Eu não sou aposentada, eu sou professora
Rosa	[...] porque eu tinha medo, assim, porque eu pensava quando eu me aposentar eu não vou ser mais ninguém, ou seja, eu era professora, eu era pesquisadora. Eu vim pra cá pra isso. Ou seja, eu deixei família, deixei tudo para vir pra cá [...]
Margarida	O que é aposentadoria... É estranho... É quase uma concepção que você não tem na cabeça. Você luta, luta para chegar, principalmente, você vendo minha trajetória dentro da UEM, você luta, luta e quando chega você fala assim ‘uau! Será que a vida acabou?’ Fica assim uma coisa estranha [...]
Rosa	[...] tem um saborzinho amargo, eu acho, porque é assim sabe.... É a idade que caminha junto.... É o encerrar ciclos sabe...então... poxa, eu tô contente com tudo o que eu fiz, eu me sinto realizada, mas acabou, entendeu? E é uma vida né, eu entrei aqui com 29 anos e tô saindo com 63. Então eu vivi, foi uma vida. Então tem um sabor amargo, mas não é um amargo que eu tô... como eu posso dizer... tem um sabor amargo de vida como um todo, mas não que eu quisesse continuar na UEM, eu não teria mais acho que pique, eu acho que, por exemplo, eu saí na hora certa [...] mas que tem um saborzinho de fim tem, entendeu? Não é um fim como quando você termina o mestrado, quando eu terminei na UNESP que você tinha a vida inteira pela frente, o sonho, a esperança, as ilusões, a batalha, entendeu? É um outro fim agora, é um outro ponto, diferente, com mais maturidade, mas porém com um saborzinho amargo também de tá no fim [...]
Margarida	Porque aí você tá aposentada e você fica o dia inteiro em casa. Você fala, ‘vou morrer de tédio’ [...]mas o que acontece é que você começa a vegetar, um vazio que acentuou com a aposentadoria.
Margarida	Eu gosto de assistir filmes mas eu acho que aí começou a encher né [...] fiquei 6 meses assim, parece que só descansando. Aí entrei no grupo de artesanato, aí depois fui achando outros grupos [...] academia de manhã: segunda, quarta e sexta; Pilates: Segunda; Terapia na terça; quinta os grupos à tarde; quarta eu tenho grupo de estudo bíblico, na quinta à tarde, eu tenho grupo de artesanato e a noite o grupo de inglês.
Margarida	[...] mas eu fiquei com uma sequela da noite [...] é uma “intravisão”, um insight, mas eu acho que é falta de serviço. Porque eu ia para a UEM e ficava até as 22 e eu comecei a ter vazio. Aí eu comecei ficar ligando para as pessoas, minha irmã, minha amiga, ficou um vácuo. Então eu acho que tem a ver com a aposentadoria [...]
Margarida	[...] eu acho que demorou para eu perceber, porque essas ligações com as pessoas que eu tenho contato elas aconteceram semestre passado e esse semestre e a gente pode hipotetizar de que o trabalho que eu tinha a noite preenchia esse vazio que ficou. Ficou um vazio do trabalho, eu acho, eu ainda não tenho certeza. Muito sozinha né? Filha trabalha à noite, filho não tá em casa. Aí o povo fala, vamos sair, não sei o que, mas ah não dá pra sair todo dia.
Margarida	[...] é, a tua visita, a tua entrevista me fez parar um pouco, eu tenho uma formação reflexiva [...] Eu acredito que seria muito bom se a Universidade desenvolvesse algum trabalho que não precisa ser... não sei se um vídeo, mas uma conversa. Não precisa pôr medo, mas olha, você tem essa e essa possibilidade, avisar que não dá pra ficar e se fechar dentro de casa. E, alguns sintomas [solidão no período noturno e ansiedade] que eu percebi nesses dois semestres, eu não posso te afirmar agora, mas eu acho que foi um pouco por causa da aposentadoria.